



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y Desempeño Laboral de los profesionales de salud  
de un Hospital Público, distrito de Supe, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Cabrera Tarazona, Brenda Elizabeth (orcid.org/0000-0001-9645-7344)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

**Dedicatoria:**

Todo mi esfuerzo va dedicado a la persona más importante de mi vida quien es mi madre, aquella mujer que da la vida por mí y me lo demuestra a diario, fue justo ahora cuando más me demostró su amor incondicional, gracias madre, gracias Dios por regalarme una mamá como la que me toco.

*Te amo Cleire Elizabeth Tarazona Joya.*

**Agradecimiento:**

A Dios por darme la fuerza, sabiduría y sobre todo por mantenerme de pie a pesar de muchos obstáculos.

A mi padre que siempre me motiva con palabras de aliento.

Al asesor el Dr. Kerwin Chávez Vera, quien con mucho carácter y dedicación ayudo con el cumplimiento de la tesis completa, muchas gracias por tanto Dr., Dios lo bendiga siempre.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
4.1. Resultados Descriptivos	29
4.2. Resultados Inferenciales	39
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	63

## Índice de Tablas

Tabla 1. Escala de medición	26
Tabla 2. Expertos que validaron los instrumentos de estudio	26
Tabla 3. Niveles de la variable motivación	29
Tabla 4. Niveles de la dimensión organización del trabajo	30
Tabla 5. Niveles de la dimensión trabajo en equipo	31
Tabla 6. Niveles de la dimensión incentivos económicos	32
Tabla 7. Niveles de la dimensión necesidades de logros	33
Tabla 8. Niveles de la variable desempeño laboral	34
Tabla 9. Niveles de la dimensión eficiencia laboral	35
Tabla 10. Niveles de la dimensión eficacia laboral	36
Tabla 11. Niveles de la dimensión calidad laboral	37
Tabla 12. Niveles de la dimensión desempeño de tareas	38
Tabla 13. Prueba de normalidad	39
Tabla 14. Correlación entre las variables	40
Tabla 15. Correlación entre las variables motivación y la primera dimensión	41
Tabla 16. Correlación entre las variables motivación y la segunda dimensión	42
Tabla 17. Correlación entre las variables motivación y la tercera dimensión	43

## Resumen

En los últimos años se han evidenciado varios trabajos de investigación con ambas variables mencionadas, en este contexto la institución hospitalaria del distrito de Supe, hizo posible que se lograra el estudio e investigación presentada, hoy en día la motivación y el desempeño laboral son temas de suma importancia, ya que a diario se ven resultados desfavorables en las instituciones y/o empresas públicas o privadas con relación a la falta de motivación por parte de su talento humano. En dicho nosocomio se evidenciaron faltas muy graves, una de ellas es que el personal asistencial no se siente a gusto con sus jefaturas a cargo, por ende, el trato que ofrecen a los usuarios no es el mejor y en el peor de los casos existen quejas por una mala intervención ambulatoria. Por ello como consecuencia, se propuso en la presente investigación que lleva como fin analizar en qué medida se puede tomar un control sobre todas estas deficiencias internas, ya que influye directamente a los resultados de las atenciones brindadas. Los resultados nos muestran que la fiabilidad de la primera variable es de 0,743 y de la segunda variable es 0,783.

**Palabras clave:** Motivación, Rendimiento, Calidad Laboral, Eficiencia Laboral, Eficacia Laboral, Resultados, Incentivos Económicos.

## **Abstract**

In recent years, several research works have been evidenced with both variables mentioned, in this context the hospital institution of the Supe district, made it possible to achieve the study and research presented, today motivation and work performance are issues of utmost importance, since unfavorable results are seen daily in institutions and public or private companies in relation to the lack of motivation on the part of their human talent. In said hospital, very serious faults were evidenced, one of them is that the care staff does not feel comfortable with their heads in charge, therefore, the treatment they offer to users is not the best and in the worst case there are Complaints of poor outpatient intervention. Therefore, as a consequence, it was proposed in the present investigation that its purpose is to analyze to what extent control can be taken over all these internal deficiencies, since it directly influences the results of the care provided. The results show us that around

**Keywords:** Motivation, Performance, Labor Quality, Labor Efficiency, Labor Effectiveness, Results, Economic Incentives.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación y el desempeño laboral se constituyen dos factores primordiales para el éxito de toda gestión en cualquier organización, siendo dos temas que en las últimas décadas han cobrado relevancia en investigaciones del rubro empresarial y corporativo. Hay quienes relacionan a la motivación con el buen desempeño laboral; como Toluwani (2019) que, en un estudio realizado en Nigeria, demostró que el descontento e insatisfacción laboral son las responsables de la baja productividad de las empresas; o como Peña y Villón (2017), investigadores ecuatorianos, quienes también lograron demostrar que la motivación laboral se constituye como valor principal en el desarrollo óptimo de grupos de trabajo. Así también, estas conclusiones pueden replicarse en organizaciones estatales, como por ejemplo en instituciones que brindan servicios de salud pública.

La Salud es un derecho fundamental, recogido en tratados internacionales como el de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), y la prestación del servicio público de salud es una obligación de casi todos los Estados de derecho de todo el mundo. Precisamente este sector, fue el que más sufrió con la llegada de la pandemia causada por el COVID 19, evidenciado en sistemas sanitarios colapsados. Es justamente en ese contexto que, el personal de salud asumió la enorme responsabilidad de estar en primera línea de acción (Gestión, 2020), ante esta pandemia, constituyéndose héroes, pero a la vez como la población más propensa de padecer este Virus (Radio Programa, 2020). Por ejemplo, en Estados como Italia, China, se evidenciaron un preocupante incremento de contagios de COVID-19, de los cuales el 20 % de casos positivos correspondía al personal de salud (Brooks et al., 2020).

Es necesario detallar la contextualización del sistema sanitario en tiempos de pandemia: falta de política consistente, debilidades en el cumplimiento

de medidas de bioseguridad, incertidumbre en el personal de salud, entre otros, lo cual trajo consigo una repercusión negativa en la motivación y en el desempeño laboral, elementos esenciales en la labor sanitaria (OMS, 2020). Por ejemplo, Donayre (2021) nos revela en su investigación que un 35 % de los trabajadores en España están insatisfechos con la gestión organizacional. Y es que evidentemente, si no hay condiciones apropiadas para el personal de salud, si existe un clima laboral de estrés, la repercusión psicológica es directa en los trabajadores, y, en consecuencia, la calidad de servicio se verá afectada seriamente. Por tal motivo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó mejoras en el sector salud en general, detallando que no solo es en la contratación nuevo personal y temas relacionados con pagos, sino, yendo más allá, descifrando los valores, la formación con la que cuentan estas personas y sobre todo lo cuan motivadas que se encuentren para poder tomar el trabajo con empeño y dedicación y aparte de esto poder contagiar de esa chispa a todo el equipo que lo conformen (OIT, 2020).

En el contexto nacional, la salud pública se constituye como el sector más importante, dentro de la estructura gubernamental. Esta categorización es resultado de la situación de pandemia iniciada en el año 2020, y por el impacto que generó el virus del COVID 19, por ende, se aunaron esfuerzos y recursos para proteger a los ciudadanos en materia sanitaria. Durante la pandemia hubo restricciones en la atención del servicio público de salud (El Comercio, 2020), pacientes con enfermedades ajenas al COVID 19 no podían ser atendidos, y por consecuencia millones de peruanos se vieron afectados. Así, se puso en evidencia las grandes debilidades de la falta de política eficiente y real del Estado peruano en materia de salud, y es que las falencias y deficiencias en el sistema sanitario son temas discutidos y advertidos desde los orígenes de la etapa republicana.

A nivel local, en el Hospital público de Supe, perteneciente a la Ejecutora Red de salud Barranca Cajatambo SBS, se evidencian un conjunto de

factores y elementos negativos que afecta a la imagen de la esta entidad, entre ellos la baja calidad de servicio, debido a la falta de motivación en los trabajadores, la falta del trabajo en equipo y la organización del trabajo, así también se observan otros factores como la mala atención por parte de los trabajadores hacia los pacientes, evidenciado en quejas en el libro de reclamaciones, entre otras situaciones relacionadas con todo lo anteriormente mencionado.

Por lo anteriormente descrito, se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022? y seguido se establecen también los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficiencia laboral de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022?; b) ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022?; c) ¿Qué relación existe entre la motivación y la calidad laboral de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022?; y d) ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022?

El presente proyecto de tesis tiene una justificación significativa, porque permitirá estudiar y conocer aspectos relevantes relativos al clima organizacional del personal profesional de un hospital público del distrito de Supe, así también, será útil para poder cooperar con los diferentes pedidos de mejora en la atención brindada hacia los usuarios, lo que constituye una contribución a la toma adecuaciones acertadas por parte del director ejecutivo del Hospital; permitiendo encontrar soluciones concretas a problemas de motivación y satisfacción en entorno laboral de los trabajadores del referido Hospital, beneficiando con ello la calidad de servicio de salud al público en general, para ello dicho proyecto cumple con la justificación práctica, teórica y metodológica.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. Siendo los objetivos específicos los siguientes: a) Identificar la relación entre la motivación y la eficiencia laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. b) Identificar la relación entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de salud de un hospital público distrito de Supe, 2022. c) Identificar la relación entre la motivación y la calidad laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. d) Identificar la relación entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

Con relación a la hipótesis general, se establece de la siguiente: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. Las hipótesis específicas son las siguientes: a) Existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia laboral de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022. b) Existe relación significativa entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. c) Existe relación significativa entre la motivación y la calidad laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. d) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan estudios e investigaciones realizadas con antelación, estos son concernientes a las variables de estudio, a temas que giran en torno a esta, a sus dimensiones e indicadores; para lo cual se optó por seleccionar meticulosamente a autores con reconocimiento oficial, en caso de autores nacionales por SUNEDU y/o plataformas autorizadas para difundir investigaciones científicas, y en los casos de autores internacionales, reconocidos por los entes oficiales de sus países de origen. Por tal motivo, se mencionan de la siguiente manera:

En el contexto nacional, Yana (2019) realizó un estudio titulado Motivación y Desempeño Laboral del personal de la superintendencia nacional de los registros públicos (SUNARP) del distrito de San Borja, Lima 2018. Descubrió como objetivo general determinar cómo se relacionan dichas variables objeto de estudio. Esta investigación desarrolló un estudio de nivel descriptivo, diseño no experimental- transaccional y cualitativo. La población estudiada fue compuesta por 30 contratados pertenecientes al área de administración, sobre los cuales se aplicó un cuestionario. Los hallazgos obtenidos señalan que la variable independiente repercute en el rendimiento y las responsabilidades de ellos mismos.

En otro experimento aplicado por Sánchez (2020), titulado La Motivación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020; se planteó como estudio identificar la correlación entre ambas variables mencionadas, para lo cual se realizó un estudio donde su enfoque fue cualitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y de tipo correlacional, aplicándose la técnica más utilizada. Para el referido estudio, se consideró una muestra poblacional de 21 colaboradores que pertenecen directamente o tienen conocimiento de lo que sucede en la empresa. Los resultados indicaron significativamente que, si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, corroborando con ello que el grado de confiabilidad de ambas son

óptimos. En su estudio el autor empleó el software SPSS, mediante la prueba de hipótesis Rho de Spearman revelando como resultado un nivel de significancia de 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ).

Burga y Wiese (2018). Desarrollaron una exploración que fue titulada como Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, 2018. Los académicos antes mencionados se propusieron como objetivo de estudio el describir la conexión existente entre las variables, para lo cual desarrollaron una investigación cuantitativa, aplicando una encuesta, cuya población fue conformada por 17 colaboradores administrativos con abordaje transversal descriptivo, el resultado es significativo ( $p < 0.05$ ). Por consecuencia se afirma que, si existe conexión de grado moderado ( $r = 0.0604$ ) con ambas variables, Motivación y Desempeño Laboral.

Por otro lado, Los autores Chumbiauca y Vilca (2021), realizaron el estudio de investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral en colaboradores de la Municipalidad provincial de Barranca, 2021. Los autores se plantearon como objetivo general identificar la relación existente. Se utilizó el método correlacional, de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. Cuyo objeto de estudio fue dirigido a 69 trabajadores de áreas administrativas de la municipalidad provincial de Barranca. Dándose como resultados que, si hay una relación directa entre ambas variables ya antes mencionadas, como ( $p < 0.05$ ,  $Rho = 0.452$ ).

Otra investigación desarrollada por Ancajima y Villena (2021), en su estudio que lleva por título La Motivación y Desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021; Cuyo objetivo general fue examinar la relación entre ambas variables de estudio, para ello, cabe resaltar que para esta investigación se empleó el enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y el enfoque descriptivo. Fueron 38 los empleados encuestados, quienes participaron respondiendo un cuestionario que fue elaborado a base de preguntas para

estudiarlas variables por separado. Cuyos resultados demostraron la existencia de una correlación directa y positiva entre las dos variables ( $r=0.762$  y  $\text{sig.} < 0.05$ ). y, por consiguiente, el autor concluyó que una efectiva motivación en los trabajadores repercute de manera positiva en su buen desempeño laboral.

Y con respecto a los antecedentes Internacionales, se optó por aquellas que ayudaran a entender las variables de estudio, pero desde un enfoque global, observando otras realidades y en otras latitudes, considerando que las circunstancias de la motivación y su repercusión en el desempeño laboral es de mucha importancia; por tal motivo se detalla de la siguiente manera:

Un primer antecedente corresponde a Verdesoto (2019), quien desarrolló su investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón, Esmeralda, dentro de los periodos de junio a diciembre, 2019. El autor tuvo como objetivo de estudio estudiar la motivación y el desempleo laboral del personal administrativo del Consejo ya antes mencionado. El estudio de investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional y no experimental. Las técnicas utilizadas fueron: las encuestas y las entrevistas realizados a 36 funcionarios y a dos autoridades. Los resultados obtenidos mostraron varios aspectos. En la parte final del estudio, el autor plantea unos diversos tipos de estrategias de motivación, que, con su práctica, permitirán un mayor nivel de la motivación laboral y por consiguiente se observen mayores niveles de productividad que harán que aumentara la productividad del equipo de trabajadores con cargos considerables.

Seguido Vásquez y Tiburcio (2019), nos muestran un estudio realizado que lleva por nombre Incidencia de la Motivación Laboral en el Desempeño de los colaboradores de la librería Lendoiro, Santiago de los caballeros, Republica dominicana, periodo 2019-2020, este estudio fue

realizado con el único fin de poder determinar la relación existente con las dos variables en primera instancia ya mencionadas, el diseño utilizado es el no experimental y fue llevada como un documental y posteriormente como trabajo de campo, correlacional, utilizando así el método deductivo, como técnicas se utilizaron la observación y a su vez la entrevista y estas fueron tomadas tanto al gerente de la librería como al jefe de recursos humanos a diferencia de la encuesta que fue tomada a todos los trabajadores de la librería. Los resultados hallados dieron positivos determinando que las estrategias de motivación son buenas arrojando un 50 % favorable.

Por otro lado, Sevilla y Gordón (2018), mencionan en su exploración inscrita La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ambato, Ecuador para lo cual se utilizó, la metodología cuali-cuantitativa, con un nivel descriptivo y correlacional, cuya encuesta elaborada fue dirigida al personal de la cooperativa de ahorro y crédito Indígena "SAC" Ltda., donde consistió un total de 81 colaboradores. Por lo tanto, se plantean conclusiones y recomendaciones importantes en relación de los objetivos específicos y con el fundamento del marco teórico, para tener la opción de poder elaborar dicha propuesta, por el cual se trató de elaborar un programa de motivación laboral por el cual se pretende optimizar el desempeño en los colaboradores de la cooperativa indígena "SAC" de la ciudad de Ambato, Ecuador.

También contamos con la investigación de Pulido (2018) cuyo trabajo de investigación lleva como título Percepción de la satisfacción laboral de los empleados de la clínica Cedimec, y su relación con el desempeño laboral, lo cual su alcance fue interpretativo explicativo, para lo cual, en el referido estudio se emplearon estrategias metodológicas mediante entrevistas y grupo focal, en relación a la consecución de los objetivos de estudio de la investigación se consiguió determinar que los individuos prestan interés significativo a los incentivos y reconocimientos, los cual propician el

mejoramiento de su desempeño laboral y por consiguiente su satisfacción, posterior a esto proseguir con un análisis y por finalizar con el establecimiento de una posible alternativa de intervención ante la información encontrada.

Finalmente, Velásquez (2021), en su investigación titulada Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de centros públicos de atención de la salud en Guayaquil, esta investigación se realizó con la finalidad de identificar cuáles son los factores que influyen de manera directa en el desempeño de los trabajadores de un centro de salud, cuyo enfoque utilizado es cuantitativo y se aplicó una encuesta difundida por medios electrónicos donde los resultados revelan que el profesional de un puesto de salud tienen la inclinación para efectuar las actividades de las que se siente sumamente orgulloso. Con respecto a los hallazgos se pudo diseñar una opción que incluye las estrategias básicas y necesarias para mejorar el nivel de comodidad de los profesionales, pudiendo los resultados ser difundidos y ejecutados a otros centros de atención similares.

Por lo expuesto, se presentan a continuación las bases teóricas del presente estudio, poniendo en relevancia que la presente investigación tiene sus complejidades, y por tal motivo, es que se eligieron teorías que, de manera acertada y clara, solidifique la presente investigación, y que detallaran los componentes de las variables de estudio ya antes mencionado:

Respecto a la variable independiente, que es la motivación laboral, el cual se puede explicar como una consecuencia de la interrelación del individuo y el estímulo ejercido por la entidad con el objetivo de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un propósito. Es la voluntad que identifica al empleado que se ve reflejado por medio del esfuerzo propio a querer alcanzar los resultados de la entidad ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias metas (Peña & Villon, 2018).

Sin embargo, para Martínez (2018) la motivación es un proceso que da lugar a una o a varias conductas en la persona y cuya finalidad es conseguir las metas o los objetivos trazados y una vez logrados estos se vuelven a plantear nuevos objetivos y/o necesidades que falten solucionar entre los colaboradores de la empresa para disminuir fallas y atrasos en los resultados finales.

Por lo tanto, puede señalarse entonces que la motivación es el acuerdo personal en el logro de los objetivos de una organización y esta se debe al clima organizacional, lo cual influye sobre la motivación de los empleados de manera que se puede describir como una propiedad del ambiente organizacional que distinguen o prueban los individuos y que influye en su comportamiento es un concepto según (Chiavenato, 2017).

A continuación, se realizará la definición de la primera dimensión denominada organización de trabajo donde según Hervás (2021) lo define como todos aquellos hábitos o costumbres empleados por un colaborador lo cual ayuda a mejorar la productividad y la comunicación entre los miembros de la empresa o de la organización a la que pertenece dicho colaborador.

Por otro lado, según Gambino y Pungitore (2020) Opinan que la organización del trabajo es un conjunto de personas que tienen a cargo una o más funciones o tareas y que no las realizan de cualquier forma sino bajo un esquema o estructura establecido por la empresa, siguiendo pautas. También se define como la integración de los empleados siguiendo un orden donde se establecen las funciones que ellos deben cumplir.

Kamolz y Brunner (2019) Explican la importancia de la segunda dimensión denominado como trabajo en equipo, son considerados como los conocimientos que cada uno puede aportar y/o adquirir para mejorar su

rendimiento y sus habilidades, convirtiéndose así en un colaborador multifacético sabiendo realizar más de una función dentro del área, cubriendo así el servicio cuando se evidencie la ausencia de algún compañero de trabajo.

Sin embargo, Maisy (2019) Define el trabajo en equipo como todos aquellos procedimientos y métodos que utilizarán los trabajadores pertenecientes a un área y/o servicio con la única finalidad de conseguir un resultado o alcanzar la meta a través de la técnica que decidirá utilizar el líder o el encargado del equipo de trabajo para alcanzar todas las metas planificadas.

Los planes de incentivos implican o quieren decir pagos por el desempeño realizado en relación con algún conjunto o cumulo de metas. El enfoque propuesto asegura que la evaluación de las unidades de decisión que acompañan la implementación de los planes, se realice en términos de objetivos o tareas alcanzables, además de representar las mejores practica (revistas y libros, 2019).

Seguidamente (León et al., 2019) explican sobre el análisis de la experiencia de incentivos monetarios en nuestro país donde se describen cuatro lecciones principales que se tienen que tomar en cuenta, el primero es el financiamiento, el segundo son las metas derivadas de los objetivos que deben ser precisas, aquí se recomienda establecer una meta, tercero nos dice que las metas deben ser realistas, eso quiere decir ni tan fácil ni tan difícil de poder cumplirse y por ultimo tenemos a los criterios de evaluación lo cual deben ser objetivos.

Como tercera dimensión Manrique (2011) detalla que los incentivos económicos aluden al dinero o recompensa monetaria que es proporcionado por la empresa u organización en beneficio de los trabajadores productivos y destacados, actualmente esto se realiza a

menudo en las empresas, utilizándose como una premiación para todos aquellos que rinden de manera eficientes dentro de la organización.

Como cuarta dimensión Balbuena (2020). Expone que la necesidad de logros destaca en las personas que acostumbran ser muy eficaces a nivel individual por lo que ellos mismos se imponen retos constantes para cumplirlos y de esa manera poder medir sus capacidades, lo cual la satisfacción de estas personas radica en la superación constante.

Finalmente, Según la guía Ceolevel, (2018) la necesidad de logros refiere a una teoría planteado por David McClellan donde describe que es considerado el esfuerzo de sobresalir frente a los demás trabajadores, considerado también como la lucha constante por obtener el éxito y/o como una competencia por ser un mejor colaborador día a día y demostrar sus conocimientos y habilidades.

Seguidamente se mencionan los Indicadores de la variable independiente para que de esta manera brinde más sustento y peso teórico al proyecto realizado, lo cual son definidos por autores que describieron con anterioridad la importancia de estas, sin más preámbulo se muestran a continuación para darse el concepto a cada uno de ellos con la finalidad de ser entendidos de una manera más sencilla y práctica.

Motowidlo (2003) especifica el concepto de rendimiento laboral como aquellos comportamientos observados en los colaboradores de la empresa y es considerada una apreciación del trabajador en el cargo o del potencial de desarrollo en el futuro. La mayor parte de los empleados realizan una retroalimentación para ver como cumplen las tareas y las personas que tienen bajo su mando.

Elsevier (2021) podemos mencionar que toda estrategia digital que hoy en día es utilizada por los estudiantes son de suma importancia para su rendimiento académico, esto se puede relacionar directamente con la suma importancia del aprendizaje de los estudiantes en el desarrollo de

su competencia digital, por ende, si lo llevamos al campo laboral, es de suma ayuda este concepto para poder tomarlo en cuenta con relación a la realización de las actividades laborales.

Westreicher (2020) define la palabra gestión como la acción que desarrolla una organización o empresa para poder alcanzar las metas en base a los conjuntos de procedimientos que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo, gestión también es considerado a la ejecución de todo lo planificado conjuntamente con la organización llevada por la cabeza de la empresa u organización.

Por consiguiente, se define a la comunicación como un elemento sumamente valioso e importante en el proceso de dirección, pues sin este elemento es imposible poder entenderse dentro de la empresa ya que a través de ella se transmite la información necesaria para que se ejecuten las actividades planificadas por los gerentes o jefes en las empresas según, (Reyes, 2022).

Guerrero (2019) explica el compromiso en el trabajo como un factor fundamental por parte del empleado en beneficio de la institución a la que este pertenece, ya que cuando este existe se registran altos niveles de productividad y desempeño laboral y por consecuencia también se observan buenos datos estadísticos como resultados finales.

Por tanto, Hernández, B., et al (2018) detallan con relación al compromiso, como la relación que hay entre la comunicación y el trabajo en equipo para obtener todos juntos los mismos objetivos y logros trazados, además es considerada como la fidelización que tiene el empleado con la empresa o con la organización a la que pertenece dicho empleado.

Según Sánchez (2016) define al reconocimiento como un papel importante que cumple la categoría en las personas que pertenecen a una empresa, es considerado como el valor que le da el jefe al colaborador por su entrega y dedicación en relación a sus labores cotidianas y es lo

que actualmente la mayoría de grandes empresas emplean como estrategia para satisfacer a sus colaboradores después de haber realizado un excelente trabajo.

Por tanto, Valdivia, M. (2018) Justifica a la capacitación como la acción que realiza la empresa con los colaboradores para actualizar sus conocimientos para que pueda desempeñarse eficazmente en cualquier puesto de trabajo y estos se encuentren a la vanguardia de cualquier actualización o cambio requerido por parte de los grandes mandos, es aquí donde viene a tallar la rotación del personal o los cambios de jefaturas.

Pereyra (2018) describe al plan de carrera o también conocida como línea de carrera como una herramienta utilizada hoy en día por los colaboradores que sirve para alcanzar sus propias metas propuestas en ambos ámbitos personal y profesional dentro de la empresa y esto lo ayuda a medir su potencial y capacidad humana poniéndose en competencia con los demás colaboradores.

Finalmente, Reyes (2017) expone la definición de la estabilidad laboral como el derecho que goza el trabajador para conservar su puesto de trabajo durante su vida laboral, ya que este se rige a un contrato formal establecido para la permanencia del mismo, respetándose cláusulas definidas para no perjudicar ninguna de las partes involucradas.

De igual modo se estudiará la variable dependiente denominada desempeño laboral que por concepto según Rojas, (2018) define como el estilo que tiene cada colaborador para poder llevar a cabo sus tareas o actividades solicitadas por el jefe inmediato, Teniendo como principal factor a la motivación, que es la que permite desarrollar las tareas con total éxito exigidas por las empresas u organizaciones.

Es cuando la persona revela sus competencias alcanzadas, también nos habla sobre el trabajo que realiza el individuo, esto quiere decir que se

enfoca a él en forma completa y no solo en lo que sabe hacer, sino también en todas las nuevas tareas que podría aprender a realizar a través de las experiencias adquiridas, las habilidades que posee la persona para realizar un trabajo encomendado, las actitudes dentro del puesto de trabajo y la motivación constante que mantiene para realizar dichas acciones, lo cual hace que la persona se sienta más seguro de sí mismo y tenga más ganas de asistir diariamente a su centro de labores, esto contribuye a poder alcanzar las metas que hoy en día exigen las empresas (Chiavenato, 2012).

Por consiguiente del estudio desarrollado en cuanto a la definición de la variable dependiente, se puede afirmar que los empleados que trabajan y se desenvuelven en diferentes ambientes donde realizan sus propias actividades nos dicen que es un factor clave del éxito si se realizan todas estas acciones dentro de un clima laboral armónico, porque los resultados obtenidos dan una satisfacción única, ya que ayuda demasiado en el rendimiento y sobre todo en la producción y si es un mal clima laboral pues los resultados obtenidos son desastrosos ya sea para una institución o una empresa particular lo cual llevaría al fracaso de inmediato. (Atencio y Tarqui 2020).

Así mismo Soto, (2019) explica que el desempeño laboral cuenta con diversas características y entre ellas destacan las destrezas con las que cuenta el trabajador para realizar las tareas, el comportamiento que mantiene la persona dentro de su lugar de trabajo, las competencias individuales, haciendo finalmente que las organizaciones mantengan siempre un vínculo estrecho con la naturaleza del trabajo.

Como primera dimensión según el artículo publicado por Sánchez (2018) describe a la eficiencia laboral como un fenómeno lo cual tiene gran importancia en el ámbito económico de una empresa y en pocas palabras nos quiere decir que este es el reparto de los recursos que tienden a ser utilizados por los colaboradores para la elaboración de un bien o servicio.

Seguidamente Calvo (2018) puntualiza el significado de la eficiencia laboral como el cumplimiento de los objetivos determinados por el jefe encargado o el jefe inmediato, minimizando todos los recursos otorgados y/o brindados por parte de la empresa y sirve esencialmente para medir la capacidad o cualidad de un sistema o sujeto económico, economizando la elaboración de un bien o de un servicio.

Por tanto, Rizo (2019) comenta sobre la eficacia laboral que es el cumplimiento de las tareas encomendadas, pero sobre todo es la realización de un buen trabajo de manera eficaz y eficiente, teniendo como objetivo el logro del resultado final no importando los recursos utilizados con tal de entregar el producto o servicio culminado y en óptimas condiciones.

Seguido Martínez (2022) precisa la eficacia laboral como el logro del objetivo planteado y la obtención de las metas establecidas sin importar como fueron logradas dichas actividades, es simplemente la realización de las cosas correctamente o mejor dicho es simplemente la realización de las tareas encomendadas sin importar el tiempo en que lo realice ni los recursos utilizados para su culminación.

Por otro lado, Cubillos y Rozo (2009) afirman el concepto de calidad como algo novedoso en nuestro entorno, mientras que en el resto del mundo donde están los países desarrollados y emergentes industrializados es un concepto diario que ha marcado las grandes brechas lo cual es considerado como el arma fundamental para el éxito y la sobrevivencia de las empresas.

Peiró (2020) muestra la calidad como un instrumento que se mide al momento de la entrega final de un bien o servicio, también conocido como el plus o la diferenciación que brinda dicho producto, generando una expectativa alta en los clientes y por consiguiente la aceptación y fidelización de un cliente por lo experimentado con respecto a la calidad obtenida.

Jokinen y Heiskanen (2013) la CVL ellos nos hablan que básicamente consiste o está relacionado directamente con cinco variables principales: la primera de esta es la manera en como toda organización se enfoca en dar solución a sus problemas internos, o llamados también conflictos laborales, la segunda es la influencia laboral, como así tienen conocimiento de lo que debe hacer el empleado dentro de su puesto de labores, el tercero y no menos importante es el control de la supervisión, o mejor dicho el manejo de un superior para con sus subordinados, controlar los movimientos realizados por parte de ellos y de su tarea echa, y la cuarta que es la apertura social en el lugar de trabajo, por último tenemos los incentivos o conocidas como las recompensas que reciben los empleados si realizan una actividad bien o son sobresalientes del resto.

Borghesan et al, (2020) define el desempeño de tareas como la acción de la plena satisfacción que muestra un trabajador en las tareas realizadas es un presagio positivo del desempeño de tareas, para ello el colaborador tiene que estar comprometido con la empresa para poder captar todos los movimientos realizados dentro de dicho lugar de trabajo y así poder demostrar su buen desempeño.

Finalmente, Pashanasi et al., (2021) explica la importancia de conocer el desempeño laboral o conocido también como el desempeño de tareas, desde la capacitación que se le brinda al personal principiante para que este se identifique con su nuevo empleo y sienta que sus labores no son un castigo sino un hobby, la salud del empleado, la satisfacción laboral y clima organizacional del talento humano en una empresa u organización.

A continuación, se definen los indicadores lo cual son: liderazgo, responsabilidad, conocimientos, logro de resultados, cumplimiento de tareas, innovación, supervisión y competencias pertenecientes a las dimensiones anteriormente mencionados para el próximo estudio de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital público del distrito de Supe en el año 2022.

Según Fuentes (2019) define al líder como la figura que impulsa a las empresas a cumplir con sus objetivos trazados y es considerado el individuo más importante dentro de las empresas definiendo las estrategias que ayudarán a alcanzar las metas propuestas, mientras que el liderazgo es la acción realizada por el líder para la obtención de todo lo planeado y trazado en beneficio de la empresa.

Como segundo contexto Polo (2019) refiere el término responsabilidad como la obligación que tiene el individuo para cumplir las tareas y/o actividades encomendadas por el jefe inmediato, en un determinado tiempo y espacio, tomándose este como referencia en el lugar de trabajo, tratándose del área o servicio al que pertenece el trabajador, es también considerado un valor ético que posee cada individuo según su importancia.

Seguidamente se define la tercera definición denominado conocimiento como una acción, seguidamente se dice que es considerada como creencias de algo, pero esto tiene que ser probado o justificado con una verdad para lo cual se necesitan teorías o estudios realizados con antelación para confirmar su veracidad, es el aporte según el autor (King 2009).

por consiguiente, se justifica el concepto de resultados como aportes que componen el producto de una actividad realizada donde se han tenido que utilizar métodos, procedimientos y es con lo que se permite brindar una solución a un problema y se materializan en sistemas de conocimientos sobre la esencia del objeto o sobre su comportamiento en la práctica es el concepto según (travieso 2017).

Se consideran al cumplimiento de tareas como las funciones administrativas de una empresa y también conocidas como las obligaciones que tiene un empleado dentro de su centro de labores, cuyo trabajo debe ser cumplido bajo el orden jerárquico de supervisión, estas tienden a ser designadas en su mayoría por el jefe inmediato para ser resueltas y cumplidas nos dice en su concepto según (Sánchez 2020).

Hoy en día, la innovación es conocida como la variable clave fundamental para el éxito y el logro de los objetivos de las organizaciones, ya que estas se desenvuelven en un espacio fluido que aumenta a cada momento sus exigencias y demanda tanto en mercados nacionales como internacionales (Ramos et al., 2017).

Como séptimo indicador se tiene a la supervisión, lo cual es definida como la acción de escanear, revisar para posteriormente reforzar las actividades deseadas por parte del superior, es considerado también como un componente que brinda seguridad en las tareas realizadas antes de la sustentación o presentación de la misma, por lo tanto, se lleva a través de una revisión basada en evidencia y conocimientos previos según (Gage et al., 2019).

Como octavo indicador se tiene a la competencia, lo cual se define como la formación de un individuo y es lo que demuestra el carácter multidimensional, se define también como la aspiración a un objetivo con visión de superioridad personal y profesional, acción que vuelve más meticuloso al empleado a la hora de realizar sus actividades y se pone en medición con sus compañeros de trabajo este contexto es definido según (Vigo 2018).

Springer y Oleksa (2017) ambos concluyeron en la relación de la competencia laboral y el trabajo emocional. Cuyo resultado obtenido fue que las dos variables mantienen una relación significativa, esto nos quiere decir que los resultados obtenidos dentro de las empresas tienen mucho que ver con la motivación que lleve cada uno de los subordinados.

Church y Yarbrough (2018) ambos quisieron conocer el efecto de la autonomía, por lo que realizaron un estudio enmarcado en el tema de la competencia y la satisfacción laboral en relación con el compromiso organizacional y el empoderamiento con el que cuenta cada persona por lo que se puede decir y afirmar que el efecto en relación con el compromiso de dicha empresa o institución, ya que el compromiso de la organización tiene un efecto en la rotación de personal, porque de eso

depende descubrir la identidad que tiene cada uno de ellos con su lugar de trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

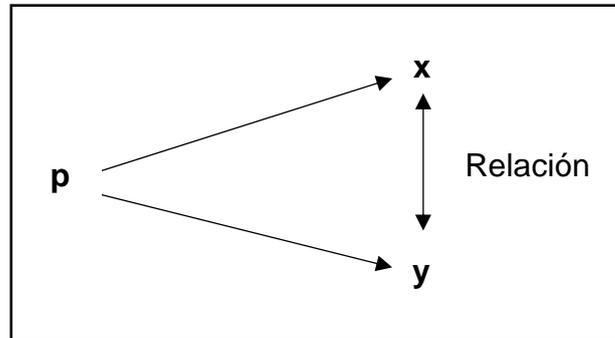
La presente investigación fue de tipo aplicada, ya que se orientará a expandir el nivel de entendimiento de determinado fenómeno o circunstancia de la realidad que es objeto de estudio, en este caso, la motivación como factor influyente en el desempeño laboral del personal de salud de un hospital público del distrito de Supe. En ese sentido, Álvarez, (2020) explica que este tipo de estudio es reconocido como tal, cuando su único objetivo de estudio es ampliar el conocimiento ya antes estudiado a través de teorías, y basándose en trabajos de investigación previos.

El enfoque de estudio será cuantitativo, toda vez que se efectuará la medición de las variables de forma numérica, estudiando y analizando los resultados de este a través de procedimientos secuenciales que se emplearán técnicas como la encuesta, y cuyos resultados se basarán en un análisis estadístico (Donayre, 2021). Asimismo, será descriptiva correlacional, que buscará describir a detalle las particularidades del fenómeno objeto de estudio, analizando la relación existente entre las variables.

La investigación será no experimental y de corte transversal. Se dice lo primero, ya que no se manipularán las variables de estudio; en adición a ello, (Hernández & Mendoza 2018), explican que el enfoque de investigación cuantitativa de diseño no experimental son considerados un conjunto de procesos que van enlazados y bajo un orden específico lo cual nos servirá para poder comprobar las hipótesis mencionadas. También será de corte transversal, puesto que, en una publicación de la revista de crecimiento y desarrollo humano, el estudioso Zangirolami, et al., (2018) afirma que los estudios de corte transversales sirven en mayor

proporción para los estudios descriptivos ya que los resultados deben ser interpretados por investigadores.

**La gráfica de este diseño es la siguiente:**



Dónde:

P: Población

X: Motivación

Y: Desempeño Laboral

R: Vínculo entre ambas variables

Con relación al grado utilizado en la presente investigación será descriptivo-correlacional, puesto que se describen las variables y como se relacionan entre sí, Se desea medir el efecto entre las variables mencionadas. De acuerdo con Arcaya, (2021) nos dice que el grado de investigación utilizada es descriptivo correlacional ya que en el presente trabajo se describe la vinculación de las variables.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variable Independiente: Motivación Laboral**

#### **A) Definición conceptual**

se puede explicar como una consecuencia de la interrelación del individuo y el estímulo ejercido por la organización con el objetivo de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un propósito. Es la voluntad que identifica al individuo que se ve reflejado por medio del

esfuerzo propio a querer alcanzar los resultados de la entidad ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Peña & Villon, 2018).

### **B) Definición operacional**

Para la variable motivación laboral se identificaron 4 dimensiones, las cuales son: organización del trabajo, trabajo en equipo, incentivos económicos y necesidades de logros, a su vez los indicadores son: rendimiento, gestión, comunicación, compromiso, reconocimiento, capacitación, línea de carrera y estabilidad laboral, para lo cual será medida bajo la técnica de la encuesta con el instrumento de tipo cuestionario con una medición de escala Likert de 5 puntos.

### **Indicadores**

Los indicadores extraídos de las dimensiones pertenecientes a la variable motivación fueron: rendimiento, gestión, comunicación, compromiso, reconocimiento, capacitación, línea de carrera y estabilidad laboral., para lo cual se realizará el estudio ya antes mencionado con la finalidad de obtener resultados favorables que ayuden a mejorar los aspectos negativos que se observaron en el hospital público ya antes mencionado.

### **Escala de medición**

Será ordinal lo cual se realizará la valorización de tipo Likert con cinco niveles, 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo y 5: Totalmente de acuerdo, esta medición se realizará como secuencia continua de este proyecto de investigación, al momento de realizarse las encuestas a través de los cuestionarios correspondientes por cada variable.

### **3.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral**

#### **A) Definición conceptual**

Rojas, (2018) define el desempeño laboral como el estilo que tiene cada colaborador para poder llevar a cabo sus tareas o actividades solicitadas por el jefe inmediato, Teniendo como principal factor a la motivación, que

es la que permite desarrollar las tareas con total éxito exigidas por las empresas u organizaciones. En otras palabras, es la forma y calidad en que el empleado brinda el servicio, o la forma y calidad de su trabajo, pudiéndose medir por su eficiencia y eficacia.

## **B) Definición operacional**

Para la variable desempeño laboral se identificaron 3 dimensiones, lo cual son: eficiencia laboral, calidad laboral y desempeño de tareas, a su vez los indicadores son: liderazgo, responsabilidad, conocimientos, logro de resultados, cumplimiento de tareas, innovación, supervisión y competencias, para lo cual será medida bajo la técnica de la encuesta con el instrumento de tipo cuestionario con una medición de escala Likert de 5 puntos.

### **Indicadores**

Los indicadores extraídos de las dimensiones pertenecientes a la variable desempeño laboral fueron: liderazgo, responsabilidad, conocimientos, logro de resultados, cumplimiento de tareas, innovación, supervisión y competencias, para lo cual se realizará el estudio ya antes mencionado con la finalidad de obtener resultados favorables que ayuden a mejorar los aspectos negativos que se observaron en el hospital público ya antes mencionado.

### **Escala de medición**

Será ordinal lo cual se realizará la valorización de tipo Likert con cinco niveles, 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo y 5: Totalmente de acuerdo, esta medición se realizará como secuencia continua de este proyecto de investigación, al momento de realizarse las encuestas a través de los cuestionarios correspondientes por cada variable.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Chaudhuri, (2018), citado por Arispe et al., (2020) describe a la población como el conjunto de casos que cuentan con una serie de especificaciones en común y se encuentran en un mismo espacio determinado, nos dicen que muchas veces no se puede trabajar con toda la población por diferentes factores, para lo cual se trabaja con una parte segmentada identificada como muestra.

En la presente investigación, la población considerada para el estudio será todo el personal profesional asistencial de un Hospital Público del distrito de Supe durante el año 2022, para lo cual estará conformada por la cantidad de 300 trabajadores del referido Hospital y nuestra muestra estará conformada por 50 profesionales de la salud de las áreas asistenciales de dicho nosocomio.

#### **Muestra**

Se dice que esta es representada por un subgrupo de la población, se le considera como elementos que pertenecen al conjunto definido en sus características al que llamamos población, casi siempre es muy complicado hallar resultados de la población en su totalidad es por ello que se selecciona una parte segmentada de la totalidad (según Robles 2018).

#### **Muestreo**

Es considerado como un proceso o como también métodos agrupados que tienen como finalidad el poder captar una muestra finita de una población establecida, también es considerado como un arte científico y es en este punto donde la elección se realiza aleatoriamente, lo cual quiere decir que la elección es al azar, esta definición es según (Gómez 2018).

### **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores de salud nombrados y contratados.
- Trabajadores que de manera voluntaria acepten ser partícipes del estudio.

### **Criterios de exclusión:**

- Todos los trabajadores que pertenezcan a las áreas administrativas
- Personal que labore por la modalidad de locación de servicios.
- Trabajadores que no acepten participar en el presente estudio.

Se puede identificar como aquella parte representativa de la población, por el cual el investigador aplicará la técnica y los instrumentos de estudio, para que posteriormente se obtenga información y datos que serán procesados, analizados y estudiados; siendo estos, el fiel reflejo de la población en general., Por motivos metodológicos para la investigación siguiente, se ha considerado que la muestra de estudio comprenderá a 50 personas que forman parte del personal profesional del Hospital Público del distrito de Supe.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Encuesta**

Según QuestionPro (2022) define que en la actualidad las encuestas es el método más utilizado por parte de los investigadores cuya finalidad es que cada individuo responda las preguntas establecidas para luego recopilar información. La técnica empleada fue la encuesta y la observación y el cuestionario como el instrumento.

### **Cuestionario**

Según Salas (2020), citado anteriormente por Hernández (2012) indican que el cuestionario es el instrumento que va acompañado de preguntas con relación al tema abordado por el investigador. La validez del

instrumento se verifico por el método de juicios de expertos en la materia, expertos con el perfil cualitativo exigido por las normas de la universidad, y esto hizo una minuciosa evaluación de las preguntas para validar lo que contiene los instrumentos.

1 Totalmente desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
-------------------------------	--------------------	---	-----------------	-------------------------------

*Tabla 1.* Elaboración Propia

### **Validez**

Se define validez a todo lo que es veraz o por lo menos se asemeja a lo verdadero de todas las cosas. Este es considerado que los resultados de una investigación son válidos cuando está libre de errores. Y en este punto vienen a tallar los expertos que tienen dominio sobre el tema o el objetivo estudiado, más adelante se realizara este punto para dejar claro el dominio que se tiene de dicho tema ya antes mencionado y se realizara con el apoyo de los expertos como colaboradores que tienen conocimientos previos según (Villasís et al., 2018).

A continuación, se mencionan a los expertos que tuvieron el arduo trabajo de validar mis instrumentos:

<b>Expertos que validaron los instrumentos de estudio</b>	
Dr. Kerwin Jose Chavez Vera	Puntaje :49
Dra. África Calanchez Urribarri	Puntaje:47
Dr. Carlos Bernardino Ruiz Huaraz	Puntaje: 49

*Tabla 2.* Creación Propia

## **Confiabilidad**

Por tanto, Sánchez et al., (2018) explican que la confiabilidad de un instrumento compromete a las características de consistencia, exactitud y estabilidad. En palabras de Donayre (2021), quien sostiene que la confiabilidad de todo instrumento puede ser determinado cuando se verifica que en momentos y tiempos diferentes los resultados no varían demasiado si se llegase a aplicar a otra población o elementos, porque de no ser así, entonces, el instrumento no es recomendable para la medición. Para lo cual, el resultado que se obtuvo con el método de Alfa de Cron Bach demostrará que el instrumento del presente estudio tiene una adecuada confiabilidad, teniendo como resultado en la motivación el 0,743 y en la segunda variable obteniendo el resultado de 0,783, siendo estos datos aplicables.

## **3.5. Procedimientos**

Primigeniamente, se hizo la validez de los instrumentos a través del respectivo juicio de expertos. Seguidamente para el cumplimiento de este estudio fue necesario solicitar la autorización a la administración del Hospital público del distrito de Supe, lo cual se obtuvo con éxito para realizar las encuestas a los colaboradores del nosocomio público, asimismo, la variable de la investigación es la motivación, lo cual contiene 4 dimensiones y 20 ítems. Luego se procedió a la respectiva aplicación de las encuestas. Al concluir con la aplicación de las encuestas, se procesaron los datos, creando una base de datos, empleando para ello el programa SPSS V.25.

## **3.6. Método de análisis de datos**

Para el trabajo de investigación se realizó por medio del uso de la estadística descriptiva lo cual permitió presentar los resultados en frecuencia, porcentaje, tablas y gráficos. Asimismo, aplicándose una prueba de normalidad para determinar si es paramétrico o no paramétrico.

De la misma forma se usó la estadística inferencial porque se determinará las propiedades de la población a través de la inducción.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este capítulo vale resaltar que la investigación realizada mantuvo su originalidad y se respetó todos los criterios enmarcados por parte de los lineamientos de la Guía de Elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, también cabe resaltar que se utilizó el modelo de la norma APA 7. no alterándose en ninguna de las circunstancias la siguiente información recopilada. También es bueno enmarcar que se citó y referenció debidamente a los autores que han sido empleados en la investigación, también se respetará el anonimato de los colaboradores de dicho nosocomio que participaron de la encuesta.

La ética se define como el comportamiento humano y es aquí en donde se diferencia lo bueno de lo malo, también se define a la ética en una investigación científica como un punto indispensable por lo que se debe tener una conducta ética en todos los trabajos de investigación ya sean tesis, ensayos, etc. por lo que es considerada una doctrina que le caracteriza al ser humano (Inguillay, L. et al., 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados Descriptivos

**Tabla 3. Niveles de la Variable Motivación**

		Motivacion			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	39	78,0	78,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población y procesado en IBM SPSS.

**Figura 1**

**Niveles de la Variable Motivación**



En la tabla 3 y figura1 se observan los resultados obtenidos en relación al nivel de la motivación en los subordinados del Hospital del distrito de Supe, donde se observa que el 78% señalan que están de acuerdo con la motivación que se refleja en dicho nosocomio, mientras que para el 20% representa estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y mientras que por otro lado un 2% está totalmente de acuerdo con los niveles de motivación que se refleja en el Hospital de Supe.

**Tabla 4.**

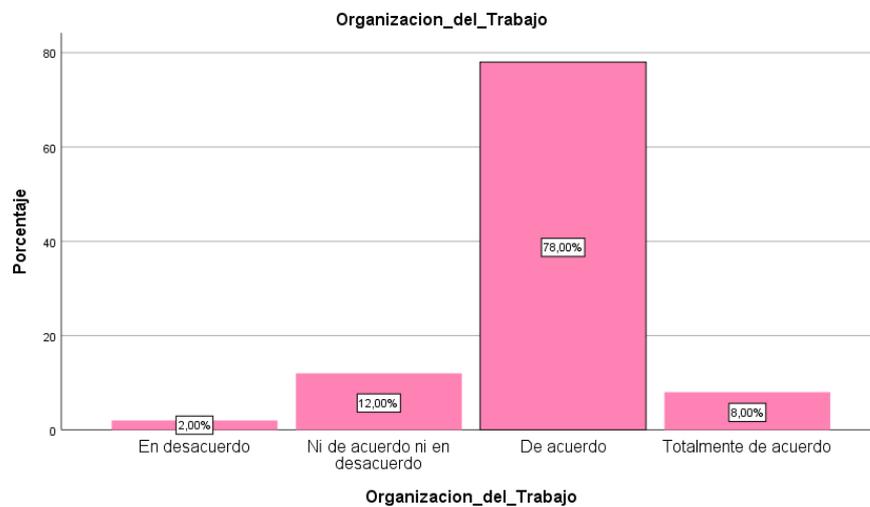
***Nivel de la Dimensión Organización del Trabajo***

		<b>Organización del Trabajo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	14,0
	De acuerdo	39	78,0	78,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población y procesado en IBM SPSS.

**Figura 2**

***Niveles de la dimensión Organización del Trabajo***



Puede observarse en la tabla 4 y figura 2 que en relación a la dimensión denominado Organización del Trabajo perteneciente a la variable Motivación el 78% de los colaboradores consideran estar de acuerdo, el 12% señalan que esta situación se presenta en un ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, para el 8% están totalmente de acuerdo y finalmente para el 2% es un completo desacuerdo con relación a esta dimensión.

**Tabla 5.**

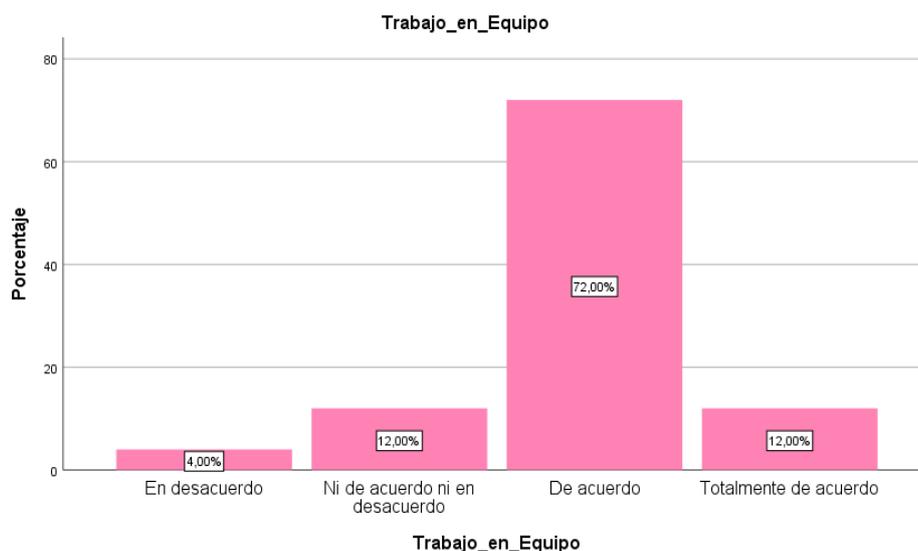
***Nivel de la Dimensión Trabajo en Equipo***

		<b>Trabajo en Equipo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	16,0
	De acuerdo	36	72,0	72,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población y procesado en IBM SPSS.

**Figura 3**

***Niveles de la Dimensión Trabajo en Equipo***



A continuación, se puede observar en la Tabla 5 Y Figura 3 que en relación a la dimensión descrita líneas más arriba cuyo título es Trabajo en Equipo perteneciente a la Variable Motivación, el 72% señalan estar de acuerdo en su área de labores, por tanto, el 12% sostiene no estar en acuerdo ni en desacuerdo y por otro lado el 12% también manifiestan estar totalmente de acuerdo y del total solo el 4% se encuentra totalmente en desacuerdo.

**Tabla 6.**

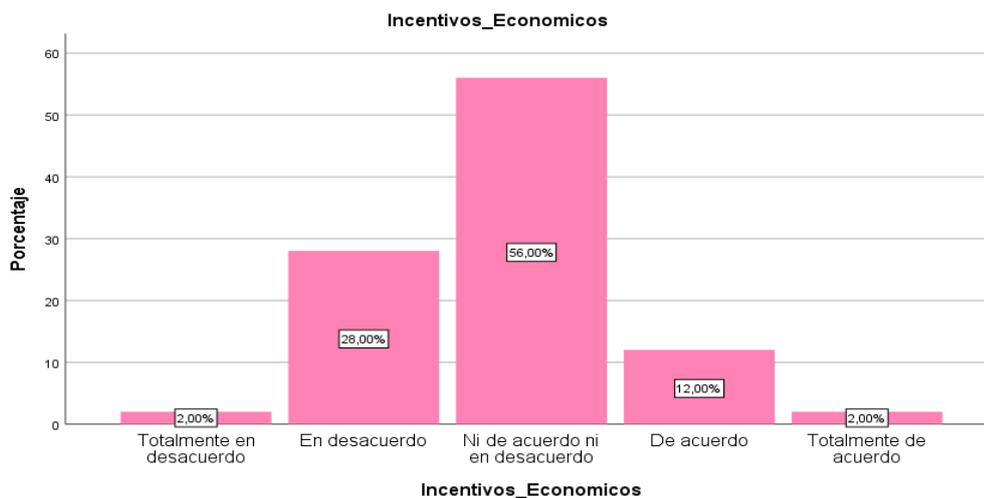
***Nivel de la Dimensión Incentivos Económicos***

		<b>Incentivos Económicos</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	14	28,0	28,0	30,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	56,0	56,0	86,0
	De acuerdo	6	12,0	12,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población y procesado en IBM SPSS.

**Figura 4**

***Niveles de la Dimensión Incentivos Económicos***



Seguidamente también observamos los siguientes resultados tomados del SPSS, correspondientes a la Tabla número 6 y Figura 4 de la dimensión Incentivos Económicos de la Variable Motivación, aquí el 56% de participantes respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 28% de ellos respondieron que estar en desacuerdo, seguidamente se observa que el 12% de los colaboradores del nosocomio indican estar de acuerdo y finalmente solo el 2% manifiestan estar de acuerdo con los incentivos económico.

**Tabla 7.**

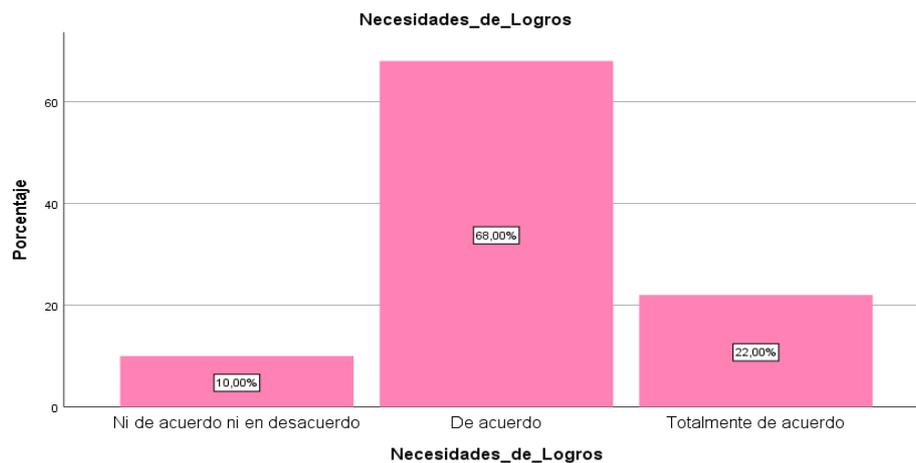
***Nivel de la Dimensión Necesidades de Logros***

		<b>Necesidades de Logros</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	34	68,0	68,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población

**Figura 5**

***Niveles de la Dimensión Necesidades de Logros***



Finalizando con las respuestas correspondiente a la última dimensión de la Variable Motivación, se puede observar en la Tabla 7 y Figura 5, que los colaboradores manifiestan con respecto a la dimensión denominada Necesidades de Logros que el 68% están de acuerdo, por otro lado, se interpreta que el 22% está totalmente de acuerdo y por último solo el 10% del total indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo estudiado.

**Tabla 8.**

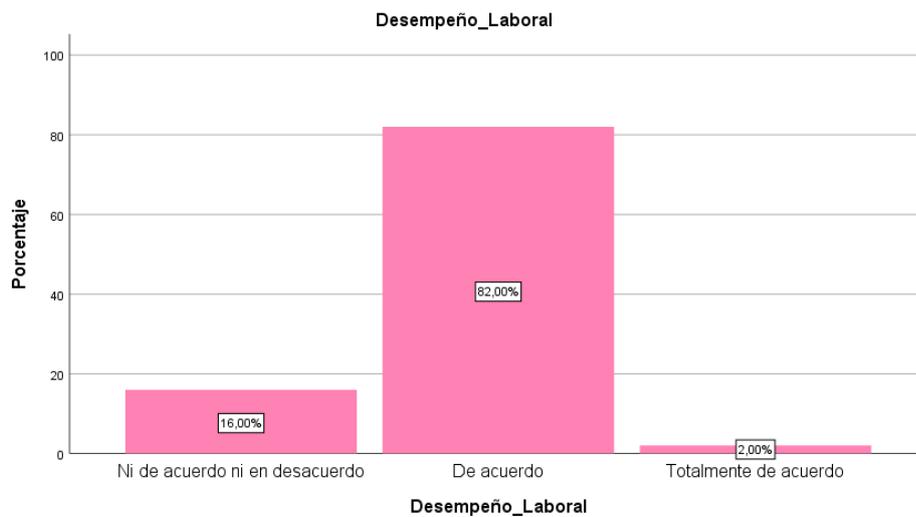
***Niveles de la Variable Desempeño Laboral***

		<b>Desempeño Laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	De acuerdo	41	82,0	82,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población

**Figura 6**

***Niveles de la Variable Desempeño Laboral***



A continuación, se ve en la presenta Tabla 8 y Figura 6 de la Variable dependiente que el 85% de los trabajadores de dicho nosocomio dicen estar de acuerdo, seguidamente el 16% indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a esta variable estudiada, mientras tanto se refleja que el 2% de estos colaboradores indican estar totalmente de acuerdo.

**Tabla 9.**

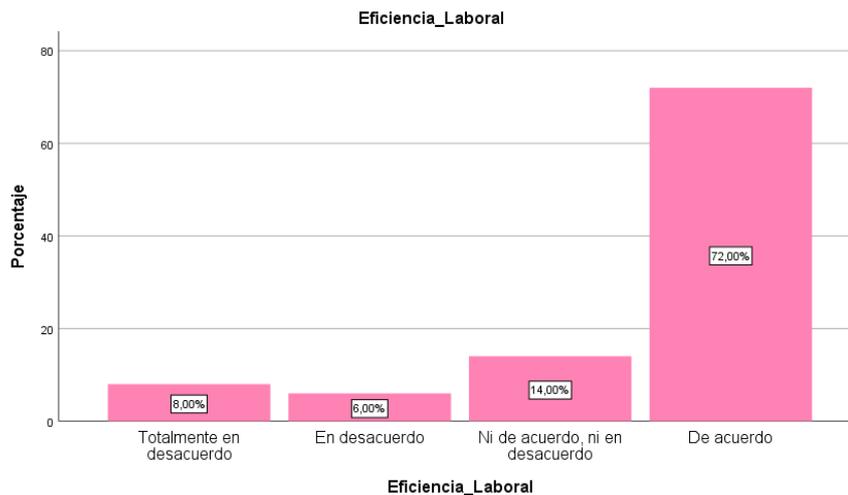
**Niveles de la dimensión Eficiencia Laboral**

		<b>Eficiencia Laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	14,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	14,0	14,0	28,0
	De acuerdo	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población

**Figura 7**

**Niveles de la dimensión Eficiencia Laboral**



A continuación, también observación que en la dimensión denominada Eficiencia Laboral, correspondiente a la Variable Independiente de nuestra investigación del total de los colaboradores encuestados el 72% indican estar de acuerdo, mientras que el 14% manifiestan estar en el intervalo ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguidamente se observa como respuestas que el 8% indican estar totalmente de acuerdo y el 6% restante dicen estar en desacuerdo.

**Tabla 10.**

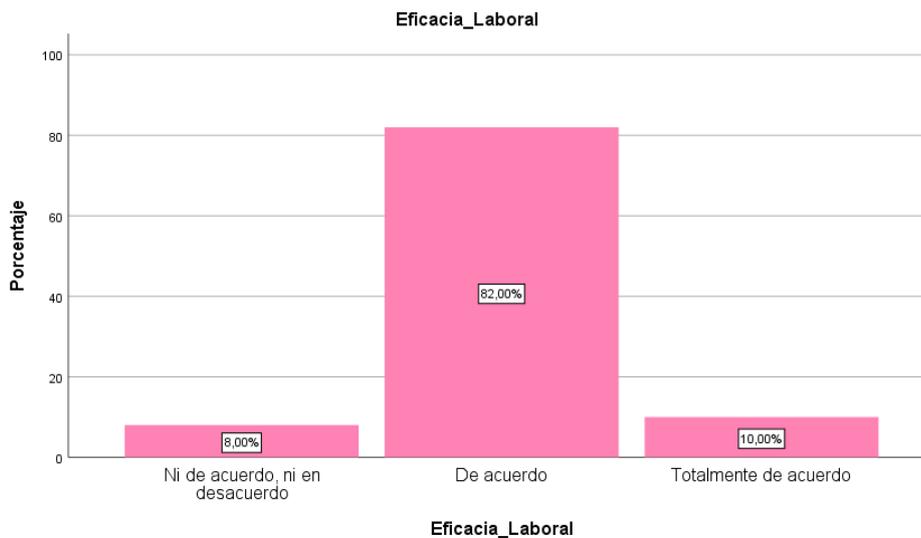
**Niveles de la dimensión Eficacia Laboral**

		<b>Eficacia Laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	De acuerdo	41	82,0	82,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población

**Figura 8**

**Niveles de la dimensión Eficacia Laboral**



Siguiendo con los análisis en la dimensión denominada Eficacia Laboral también perteneciente a la variable Independiente en la Tabla 10 y Figura 8, de todos los empleados encuestados el 82% indican estar de acuerdo, mientras que el 10% respondieron estar totalmente de acuerdo y por último se obtuvo la respuesta del 8% de los colaboradores que mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 11.**

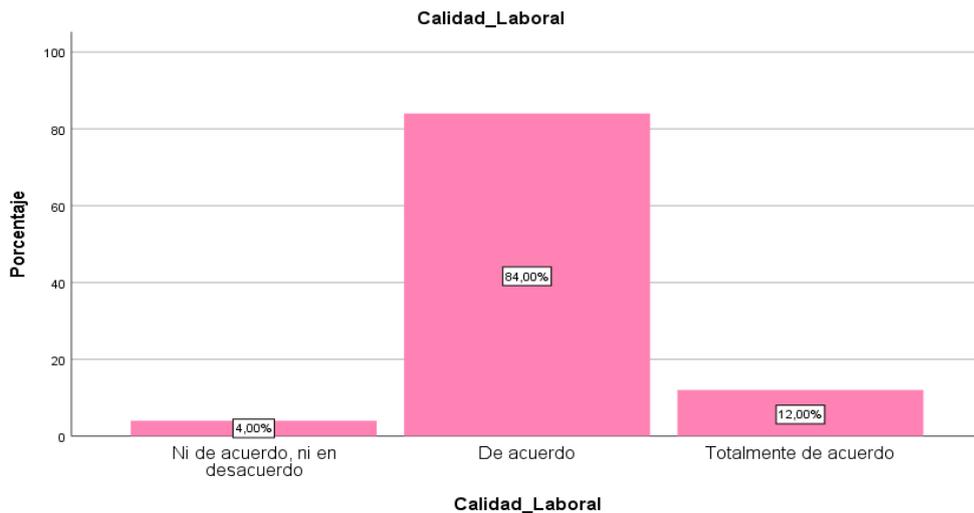
**Niveles de la dimensión Calidad Laboral**

		Calidad Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	42	84,0	84,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población

**Figura 9**

**Niveles de la dimensión Calidad Laboral**



De acuerdo con los datos procesados en la Tabla 11 y Figura 9, correspondiente a la dimensión Calidad Laboral mencionaron los colaboradores del Hospital del distrito de Supe que, el 84% manifiestan estar de acuerdo, por otro lado, el 12% indican estar totalmente de acuerdo y finalmente solo el 4% de todos ellos indican estar en el intervalo del ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 12.**

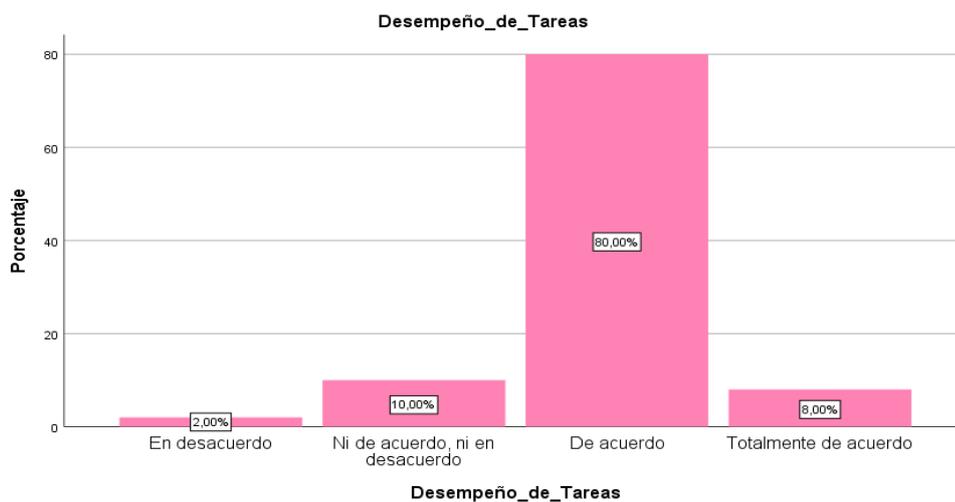
**Niveles de la dimensión Desempeño de Tareas**

		Desempeño de Tareas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	10,0	10,0	12,0
	De acuerdo	40	80,0	80,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a la población

**Figura 10**

**Niveles de la dimensión Desempeño de Tareas**



Finalmente podemos observar que se procesaron los siguientes datos y se obtuvo que en la Tabla 12 y Figura 10 lo cual es la dimensión denominado Desempeño de Tareas, donde el 80% de los colaboradores del Hospital de Supe manifiestan estar de acuerdo, seguido de la opinión del 10% que indican estar en el intervalo del ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado también contamos con la opinión del 8% que dicen estar totalmente de acuerdo con esta dimensión y para finalizar se observa que el 2% del total indican estar en desacuerdo.

## 4.2 Resultados Inferenciales

**Tabla 13**

### **Prueba de normalidad**

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,460	50	,000	,579	50	,000
Desempeño Laboral	,475	50	,000	,536	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Datos procesados en IBM SPSS.

Una vez realizada la prueba de normalidad empleando para ello Shapiro-Wilk, ya que la población objeto de estudio está constituida por 50 colaboradores del Hospital de Supe., la cual dio como resultado un estadístico de prueba  $< 0.05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna, esto es los datos no siguen una distribución normal, por lo que se utilizó el coeficiente de Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas.

## Prueba de Hipótesis

### Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

**Tabla 14**  
**Correlación entre las Variables**

			Correlaciones	
			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,830
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,830	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

De acuerdo con los datos procesados se logró establecer una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables con relación a los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,830, además de ello se obtuvo  $p$ -valor  $< 0.05$  de sig. bilateral por lo que se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , esto es existe una relación significativa entre las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe.

## Hipótesis Específicas 1

H1: Existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia laboral de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la motivación y la eficiencia laboral de los profesionales de salud de un hospital público, distrito de Supe, 2022.

**Tabla 15**  
**Correlación entre la Variable Motivación y la dimensión Eficiencia Laboral**

		Correlaciones		
			Motivación	Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,111
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Eficiencia Laboral	Coefficiente de correlación	,111	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

A continuación con los datos procesados se logró establecer una correlación positiva media entre la variable independiente y la dimensión Eficiencia Laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,111, además de ello se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. bilateral de 0,000, por lo que se acepta la H<sub>1</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>, esto es existe una elevada relación entre la variable uno y la dimensión eficiencia laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe.

## Hipótesis Especifica 2

H2: Existe relación significativa entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

**Tabla 16**  
**Correlación entre la Variable Motivación y la dimensión Eficacia Laboral**

			Motivación	Eficacia Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,353*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Eficacia Laboral	Coeficiente de correlación	,353*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Seguidamente con los datos procesados se logró establecer una correlación positiva media entre la variable motivación y la dimensión eficacia laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,353, además de ello se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. Bilateral de 0,012 por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>, esto es existe relación significativa entre la motivación y la eficacia de los profesionales de salud de dicho hospital público del distrito de Supe, 2022.

### Hipótesis Especifica 3

H3: Existe relación significativa entre la motivación y la calidad laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

H: No existe relación significativa entre la motivación y la calidad laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

**Tabla 17**  
**Correlación entre la Variable Motivación y la dimensión Calidad Laboral**

			Motivación	Calidad Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,029
		Sig. (bilateral)	.	,842
		N	50	50
	Calidad Laboral	Coeficiente de correlación	-,029	1,000
		Sig. (bilateral)	,842	.
		N	50	50

En concordancia con los datos procesados se logró establecer una correlación negativa débil entre la primera variable y la dimensión calidad laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de -0,029, además de ello se obtuvo p—valor >0.05 de sig. Bilateral de 0,842 por lo que se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ , esto es no existe una relación significativa entre la variable motivación y la dimensión eficacia laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, es por anterior que se manifiesta que no existe una asociación estadísticamente significativa entre la variable independiente con la dimensión.

#### Hipótesis Específica 4

H4: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

**Tabla 18**

***Correlación entre la Variable Motivación y la dimensión Desempeño de Tareas***

			Motivación	Desempeño de Tareas
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,358*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño de Tareas	Coeficiente de correlación	,358*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Respecto con los datos procesados se logró establecer una correlación positiva media entre la variable motivación y la dimensión desempeño de tareas de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,358, además de ello se obtuvo p—valor <0.05 de sig. Bilateral de 0,000, por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>, No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Podemos decir que el trabajo de investigación presentado a continuación tiene como finalidad. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. Por otro lado, también se buscó la comprobación de dicho enlace entre la Eficiencia Laboral, Eficacia Laboral, Calidad Laboral y el Desempeño de Tareas lo cual corresponden a las dimensiones de la primera variable en relación con la variable dependiente que es Desempeño Laboral. En cuanto a los resultados relacionados y procesados se logró establecer una correlación positiva muy fuerte entre las variables motivación y desempeño de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,830, además de ello se obtuvo  $p$ -valor  $< 0.05$  de sig. bilateral por lo que se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , esto nos explica que si existe una relación significativa entre las variables ya antes mencionadas de los colaboradores del nosocomio ya antes descrito.

Cuyos resultados obtenidos se pueden comparar con las investigaciones con anterioridad por diversos autores, en esta primera comparación vemos el estudio realizado por Sánchez (2020), titulado La Motivación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020; Los resultados indican significativamente que, si existe relación entre las dos variables de objeto de estudio, corroborando con ello que el grado de confiabilidad de ambas son óptimos. En su estudio el autor empleó el software SPSS, mediante la prueba de hipótesis Rho de Spearman revelando como resultado un nivel de significancia de 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ). Por lo cual esta investigación guarda mucha relación con lo sucedido en el Hospital del distrito de Supe donde actualmente estoy realizando mi investigación con ambas variables ya que podemos afirmar que un colaborador o trabajador motivado realizara sus labores en mejores condiciones y reflejara productividad y óptimos resultados en las diferentes Unidades, Áreas y/o Servicios.

Seguidamente en relación al Objetivo específico 1 que busco Identificar la relación entre la motivación y la eficiencia laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. Se obtuvo un coeficiente de correlación con los datos procesados y se logró establecer una correlación positiva media entre la variable motivación y la dimensión Eficiencia Laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,111, además de ello se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. bilateral de 0,000, por lo que se termina aceptando la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , esto nos quiere decir que existe una relación significativa entre la variable motivación y la dimensión eficiencia laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe.

Lo anterior se pueden comparar con la investigación de Chumbiauca y Vilca (2021), donde realizaron el estudio de investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral en colaboradores de la Municipalidad provincial de Barranca, 2021, se concluyó que, si existe relación directa entre ambas variables ya antes mencionadas, como ( $p < 0.05$ ,  $Rho = 0.452$ ). ellas recomendaron que se debería realizar reuniones de gestión para un mejor entendimiento y buena organización de los jefes inmediatos para con sus trabajadores en las diferentes áreas y sub áreas de la entidad a la que realizaron su estudio de investigación.

Por otro lado, el autor Calvo (2018) manifiesta que el significado de la eficiencia laboral es el cumplimiento de los objetivos determinados por el jefe encargado o el jefe inmediato, minimizando todos los recursos otorgados y/o brindados por parte de la empresa y sirve esencialmente para medir la capacidad o cualidad de un sistema o sujeto. Esto se puede comprender como las acciones llevadas a la práctica y estas teniendo un propósito de alcanzar sus propias metas u objetivos con los recursos limitados en situaciones muy complejas. De esta manera se podría emplear en el trabajo realizado por parte de todos los colaboradores de dicho hospital para ahorrar y/o optimizar recursos básicos.

Seguidamente en el Objetivo Especifico 2 lo que se busca es Identificar la relación entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de

salud de un hospital público distrito de Supe, 2022, y en relación a ello y con los datos procesados se logró establecer una correlación positiva media entre la variable motivación y la dimensión eficacia laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,353, además de ello se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. Bilateral de 0,012 por lo que podemos decir que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , esto es existe relación significativa entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

Por ende, los resultados obtenidos se pueden contrastar con los trabajos anteriores, en la investigación de estudio desarrollada por Ancajima y Villena (2021), que lleva por título La Motivación y Desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021; y cuyos resultados demostraron la existencia de una correlación directa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral ( $r= 0.762$  y sig. < 0.05).

y, por consiguiente, el autor concluyó que una efectiva motivación en los trabajadores repercute de manera positiva en su buen desempeño laboral, se amerita hablar también que la eficacia laboral y el rol que cumple esta acción dentro de cada área, se dice que es un punto o un factor sumamente importante para el rendimiento y el cumplimiento de todas las actividades encomendadas.

para ello se afirma dicho análisis por el autor Martínez (2022), quien precisa la eficacia laboral como el logro del objetivo planteado y la obtención de las metas establecidas sin importar como fueron logradas dichas actividades, es simplemente la realización de las cosas correctamente o mejor dicho es simplemente la realización de las tareas encomendadas sin importar el tiempo en que lo realice ni los recursos utilizados para su culminación. Esto también es y aceptable en el sector salud, porque muchas veces los empleados están expuestos ante emergencias de último momento y necesitan realizar el cumplimiento de las mismas, teniendo claro que el paciente es lo más importante dentro del hospital de Supe.

Posteriormente hablaremos sobre el Objetivo específico 3 donde buscamos Identificar la relación existente entre la motivación y la dimensión calidad laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. Para este punto también procesamos datos encuestados y logramos obtener los siguientes resultados y/o respuestas a nuestras interrogantes, de acuerdo con los datos procesados se logró establecer una correlación negativa débil entre las variables motivación y la dimensión calidad laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de -0,029, además de ello se obtuvo p—valor  $>0.05$  de sig. Bilateral de 0,842 por lo que se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ , esto es no existe una relación significativa entre la variable motivación y la dimensión eficacia laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, es por anterior que se manifiesta que no existe una asociación estadísticamente significativa entre la variable independiente con la dimensión mencionada.

Y ahora sí podemos comparar nuestros resultados con estudios antes ya presentados por diferentes autores, como es el caso de Velásquez (2021), en su investigación titulada Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de centros públicos de atención de la salud en Guayaquil, se puede tomar como antecedente directo ya que está enfocada en un centro de salud igual que en la presente investigación, la calidad con la que se ofrecen los diversos servicios de la cartera que maneja dicho nosocomio es fundamental porque depende de ello para la aceptación de los usuarios que son atendidos por los profesionales de la salud.

Basándose en el concepto por Cubillos y Rozo (2009) donde afirman a la calidad como algo novedoso en nuestro entorno, mientras que en el resto del mundo donde están los países desarrollados y emergentes industrializados es un concepto diario que ha marcado las grandes brechas lo cual es considerado como el arma fundamental para el éxito y la sobrevivencia de las empresas. Es fundamental contar con una calidad laboral extraordinaria, ya que solo así estaríamos cumpliendo con las expectativas de un público o usuario exigente hoy en día. El hospital del

distrito de supe se tiene que comprometer en hacer ajustes muy extremos para lograr obtener todas estas mejoras continuas.

Y finalmente mencionamos al cuarto objetivo específico, donde se desea Identificar la relación entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. Aquí también realizamos el procesamiento de los datos estadísticamente en el Spss y logramos obtener los siguientes resultados donde se logró establecer una correlación positiva media entre la variable motivación y la dimensión desempeño de tareas de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,358, además de ello se obtuvo  $p$ -valor  $<0.05$  de sig. Bilateral de 0,000, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de tareas de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022. según las encuestas fue lo que reflejó como respuesta y se quiere lograr mejoras en estos puntos deficientes del nosocomio del distrito de Supe.

A continuación, se procede a realizar la comparación correspondiente con los autores Burga y Wiese (2018). Donde desarrollaron una exploración que llevo como título Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, 2018. Ellos se propusieron como objetivo de estudio el describir la conexión existente entre la motivación y el desempeño laboral, para lo cual el resultado fue significativo ( $p < 0.05$ ). y esto afirma que, si existe conexión de grado moderado ( $r = 0.0604$ ) con ambas variables, Motivación y Desempeño Laboral.

Pero en correlación con la dimensión desempeño de tareas no es elevada, y es por ello que se toma en cuenta la definición de Borghesan et al, (2020) donde dice que el desempeño de tareas es la acción de la plena satisfacción que muestra un trabajador en las tareas realizadas, va de la mano con el compromiso que tiene el colaborador para realizar sus actividades y cuan motivado esta al realizar sus labores cotidianas. En el Hospital de Supe se busca modificar las fallas encontradas para ser

considerados en un futuro como el mejor nosocomio de la Provincia por la vocación que tienen los profesionales para brindar sus diversos servicios. Haciendo un análisis final en este capítulo hemos podido descubrir las relaciones existentes con los anteriores trabajos realizados por diferentes investigadores con relación al tema abordado, se toma en cuenta toda la información recaudada porque servirá de mucha ayuda para darle soluciones inmediatas a los problemas presentados en el lugar donde se realizó la tarea de investigar a fondo los conflictos internos que se vive y evidencia a diario en el hospital de Supe.

## VI. CONCLUSIONES

- Se logró establecer una correlación positiva muy fuerte entre las variables motivación y desempeño de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, logrando un  $(0,830)$ , además de ello se obtuvo  $p$ —valor  $< (0.05)$  de sig. Bilateral, lo que quiere decir que los colaboradores y/o trabajadores necesitan estar siempre motivados por parte de sus jefes inmediatos o de las máximas autoridades para satisfacer a los usuarios que asisten por una atención más humanizada por parte de los profesionales de la salud.
- Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva media entre la variable independiente y la dimensión Eficiencia Laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de  $0,111$ , además de ello se obtuvo  $p$ —valor  $< 0.05$  de sig. bilateral de  $0,000$ , esto nos quiere decir que existe una relación significativa de la motivación y la dimensión eficiencia laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe. Pero necesita mejoras para poder lograr las expectativas exigentes de nuestro público en general.
- Se logró establecer una correlación positiva media entre la primera variable y la dimensión eficacia laboral de los profesionales del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de  $0,353$ , además de ello se obtuvo  $p$ —valor  $< 0.05$  de sig. Bilateral de  $0,012$ , por lo que se puede decir esto es existe relación significativa entre la motivación y la eficacia laboral de los profesionales de salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.
- Se concluye diciendo que la correlación obtenida es negativa débil entre las variables motivación y la dimensión calidad laboral de los colaboradores del Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de  $-0,029$ , además de ello se obtuvo  $p$ —valor  $>0.05$  de sig.

Bilateral de 0,842, para ello se afirma que no existe una asociación estadísticamente significativa entre la variable independiente con la dimensión mencionada.

- Se logró establecer una correlación positiva media entre la variable número uno y la dimensión desempeño de tareas de los trabajadores pertenecientes al Hospital del distrito de Supe, al obtener un Rho Spearman de 0,358, además de ello se obtuvo p—valor  $<0.05$  de sig. Bilateral de 0,000, por lo que se afirma que no existe una relación significativa entre la motivación y la dimensión desempeño de tareas de los profesionales de salud del Hospital del distrito de Supe.

Esto quiere decir que existe un trabajo arduo y exigente por parte de los involucrados en la gestión del nosocomio para que se puedan ejecutar todo los cambios y de esta manera puedan solucionar todos aquellos problemas que afectan y aquejan directamente con el trato al cliente externo, por lo que se logró evidenciar que también existen deficiencias con el cliente interno que son nada menos que los trabajadores del lugar, es por ello que se busca el compromiso de todos los involucrados para llegar a una mejora continua evidentemente con resultados positivos.

## VII. RECOMENDACIONES

- **PRIMERA.** Se recomienda a la institución del Hospital público del distrito de Supe, invertir en charlas motivacionales para sus colaboradores, también se le recomienda realizar reuniones de socialización para que el trabajador se sienta más seguro en sus actividades cotidianas.
- **SEGUNDA.** Se recomienda en el segundo punto mejorar la eficiencia con la que atiende el personal de salud a los usuarios, teniendo una atención más programada y coordinada por cada grupo ocupacional.
- **TERCERA.** En el tercer punto se recomienda a las máximas autoridades de la gestión que se encuentra dirigiendo en el hospital público de Supe, que contraten más profesionales médicos especialistas cuyo fin es cubrir gran parte de la demanda que existe hoy en día en dicho nosocomio.
- **CUARTA.** Se recomienda también tomar en cuenta y hacer un análisis de la atención brindada por parte del cuerpo médico y otros profesionales de la salud que tienen muy poca empatía con el usuario atendido, esto podría ayudarse haciendo la creación de un buzón de sugerencias de mejora que tendrá el usuario atendido a libre albedrío y también cada cierto tiempo realizar encuestas de satisfacción de atención, poniendo calificaciones a los diferentes trabajadores de la salud.
- **QUINTA.** Y por último se le recomienda también gestionar a la gestión a cargo con DIRESA (Dirección Regional de Salud) para la obtención de medicamentos que puede ser de mucha ayuda a las personas de bajos recursos que no pueden costear medicamentos de precios elevados, así podríamos brindar un mejor servicio y sobre todo más completo para el paciente.

Por último, se recomienda tomar en cuenta el estudio realizado para las próximas decisiones tomadas por la gestión a cargo, teniendo como único fin el mejorar ciertas deficiencias evidenciadas para un mejor

próximo futuro de las nuevas generaciones que eviten dentro de dicho hospital.

## REFERENCIAS

- Ancajima, A. y Villena, C. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021.*  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66696>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C., (2020).  
*La investigación científica.*  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%20CIENT%8DFICA.pdf>
- Arcaya, E. (2021). *Mejora Continua de Procesos y Calidad de vida laboral en el área de Recursos Humanos del Centro de Salud PREVI-Cercado Callao de la Provincia Constitucional del Callao, 2021.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88747/Arcaya\\_TEN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88747/Arcaya_TEN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Balbuena, F. (2020). Teoría de McClelland.  
<https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland> Última Actualización: enero 2019
- Borghesan, M., Hoogaars, W., Varela, M., Talma, N. y Demaria, M. (2020). *A Senescence-Centric View of Aging: Implications for Longevity and Disease.*  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0962892420301434>
- Brooks, S., et al. (2020). *The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence.* The Lancet, 395, 912.
- Sánchez, J. (2018). Eficiencia. Economipedia.com  
<https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una Empresa agroindustrial de la región Lambayeque, 2018.* <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1108>

- Calvo, J. (2018). *artículo Theoretical Approaches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Services in the Public Sector*. *Rev retos* vol.12 no.1 Camagüey ene. -jun. 2018. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)
- Chumbiauca, M. y Vilca, P. (2021) *Motivación y Desempeño Laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Barranca, 2021*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5190>
- Chin, T. (2021). ElsevierLtd. All rights reserved. Copyright © 2022 Elsevier B.V. or its licensors or contributors. ScienceDirect ® is a registered trademark of Elsevier B.V. <https://www.sciencedirect.com/journal/computers-and-education>
- Concepto de planificación o planeamiento (2017). <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Cubillos, M. y Roza, D. (2009). *El concepto de calidad: Historia, evolución e importancia para la competitividad*. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1170&context=ruls>
- Donayre, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Motivaci%C3%B3n+y+desempe%C3%B1o+laboral+del+personal+asistencial+de+un+hospital+de+Tumbes%2C+2021&type=AllFields>
- Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. [doi:10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

file:///C:/Users/DR%20COMPUTER/Downloads/PPM\_2021\_03\_Riyanto.pdf

Fuentes, E. (2019). *11 DEFINICIONES QUE DESCRIBEN LA FIGURA DEL LÍDER*. <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/>

Gambino, A. y Pungitore, J. (2020). *El concepto de organización: revisitando la obra de algunos autores clásicos*. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302>

Guerrero, P. (2019). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN EN LOS COLABORADORES DE UN BANCO CHICLAYANO*, 2018. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/370/1680>

Hervás, D. (2021). *Organización del Trabajo: todo lo que necesitas saber este 2021*, PayFit. <https://payfit.com/es/contenido-practico/organizacion-en-el-trabajo/>

Inguillay, L., Tercero, S., y López, J. (2020). *Ética en la investigación científica*. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>

Kamolz, LP, y Brunner, G. (2019). *Trabajo En Equipo Para Mejorar La Calidad Laboral, Curso De Especial Interés Management De Gestión Humana Bogotá D.C. noviembre De 2019*. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>

- León, C., Lora, J. y Mendo, J. (2019). *“Incentivos Económicos: ¿Cómo contribuir con el acceso a agua segura en el ámbito rural?”*  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2522/Claudia\\_Tesis\\_Maestria\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2522/Claudia_Tesis_Maestria_2019.pdf?sequence=1)
- Maisy, M. (2019). *“El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano”*.  
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Mamani, Y. y Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, A. (Última edición:2 de agosto del 2021). *Definición de Eficacia*.  
 Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/eficacia/>. Consultado el 18 de mayo del 2022
- OMS. (2020). *Actualización de la estrategia frente a la COVID-19*. Organización Mundial de La Salud, 1–17. [covid-strategy-update-14april2020\\_es.pdf](https://www.who.int/publications/m/item/covid-strategy-update-14april2020_es) (who.int)
- Pashanasi, B., Garate, J.y Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Peiró, R. (2020). *Calidad*. Economipedia.com  
<https://economipedia.com/definiciones/calidad-2.html>
- Peña, H. y Villón, S. (2017). *Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success*, DOI:  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>  
 OAI-PMH: [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/oai](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai)

Pereyra, M. (2018). LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%An%20Ch iavenato%20I.,en%20funci%C3%B3n%20de%20objetivos%20definidos.>

Pulido, J. (2018). *Percepción de la Satisfacción Laboral de los empleados de la Clínica Cedimec y su relación con el Desempeño Laboral, Bogotá, Colombia*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1525>

Questionpro. (2022). *Que es una encuesta*. <https://www.questionpro.com/es/encuesta.html>

Reyes, E. (2022). *Emprendedor Inteligente*. <https://www.emprendedorinteligente.com/definiciones-de-comunicacion-segun-autores/>

Rojas, K. (2018). *El Desempeño Laboral y su Influencia en la Gestión Administrativa de la Subprefectura distrital de Independencia, Lima 2018*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20046/Rojas\\_ZKE.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=4)

Sánchez, I. (2020) *Motivación laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, J. (2016). *El concepto de reconocimiento en Charles Taylor*. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5355/Sanchez\\_bj.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5355/Sanchez_bj.pdf?sequence=3)

Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

- Sevilla, M. y Gordon, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ambato, Ecuador*.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28317>
- Setyo, R., Endri, E. y Novita, H. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee*
- Vásquez, R y Tiburcio, G. (2019). *Incidencia de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores de la Librería Lendoiro, Santiago de los Caballeros, República Dominicana, periodo 2019-2020*.  
<https://rai.uapa.edu.do/handle/123456789/1524>
- Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral Education in the Knowledge Society, vol. 18, núm. 4, 2017, pp. 53-73 Universidad de Salamanca Salamanca, España.  
<https://www.redalyc.org/pdf/5355/535554768004.pdf>
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de Centros Públicos de atención de la salud en Guayaquil*.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937>
- Verdesoto, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo del Consejo de la judicatura del Cantón Esmeraldas, Ecuador, periodo junio a diciembre, 2019*.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>
- Westreicher, G. (2020). *Gestión*. Economipedia.com  
<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018*.  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1134>

- Zangirolami, J., Echeimberg, J., y Leone, C. (2018). *Journal of Human Growth and Development*, *versión impresa ISSN 0104-1282* *versión Online ISSN 2175-3598* [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0104-12822018000300017&script=sci\\_abstract&lng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0104-12822018000300017&script=sci_abstract&lng=en)  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Gage, N., Haydon, T., Flowers, E., Erdy, L., y MacSuga, A. (2019). *An Evidence-Based Review and Meta-Analysis of Active Supervision*.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0198742919851021>
- Robles, B. (2018) *Población y Muestra*.  
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1>
- Gómez, A. (2018). *¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE EL MUESTREO ESTADÍSTICO?* <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>
- Vigo, O. (2018). *Definición Científica de Competencia, Visión Multidisciplinar*. Lambayeque, Perú.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=agdEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=DEFINICION+DE+COMPETENCIA&ots=Om-HqkhDnE&sig=ISsOr0wFx53TFgbxYmPo8uTbx\\_w#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=agdEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=DEFINICION+DE+COMPETENCIA&ots=Om-HqkhDnE&sig=ISsOr0wFx53TFgbxYmPo8uTbx_w#v=onepage&q&f=false)
- Wade D. Cook, Nuria Ramón, José L. Ruiz, Inmaculada Sirvent, Joe Zhu (2019). DEA-based benchmarking for performance evaluation in pay-for-performance incentive plans. *Omega*. Volume 84, 2019, Pages 45-54.  
<https://doi.org/10.1016/j.omega.2018.04.004>.
- Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong *HRM system*?. *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141.  
doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>
- Church, C. He, Z. y Yarbrough, S. (2018). Factors influencing organizational commitment and turnover in nurse residents. *The Journal of Continuing*

Education in Nursing. Recuperado de:  
<http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20180918-09>

Hussain, S. D., Khaliq, D. A., Nisar, Q. A., Kamboh, A. Z., & Ali, S. (2019). Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance: Mediating Role of Perceived Organization Support. *Strategic Management Journal*, 2(2), 69-82. doi: <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.121>

LluncorM., Cacho RevillaA., ZegarraW., & OlanoD. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

## **ANEXOS**

## Matriz de Operacionalización

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
MOTIVACIÓN	Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Peña & Villon (2018).	La variable será medida a través de la técnica de la encuesta y con la aplicación de un instrumento llamado cuestionario, con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado en las dimensiones: organización del trabajo, trabajo en equipo, incentivos económicos y necesidades de logros, con sus respectivos indicadores.	Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Gestión</li> </ul>	<b>Likert</b> 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	
			Incentivos económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de logros</li> <li>• Capacitación</li> </ul>	
			Necesidades de logros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea de Carrera</li> <li>• Estabilidad laboral</li> </ul>	
DESEMPEÑO LABORAL	Según Rojas, (2018) define el desempeño laboral como el estilo que tiene cada colaborador para poder llevar a cabo sus tareas o actividades solicitadas por el jefe inmediato, Teniendo como principal factor a la motivación, que es la que permite desarrollar las tareas con total éxito exigidas por las empresas u organizaciones.	La variable será medida a través de la técnica de la encuesta y con la aplicación de un instrumento llamado cuestionario, con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado en las dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral, calidad laboral y desempeño de tareas, con sus respectivos indicadores.	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Logro de resultados</li> </ul>	
			Calidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas</li> <li>• Innovación</li> </ul>	
			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión de empleados</li> <li>• Competencias</li> </ul>	

Creación Propia



23  
05  
22



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
HOSPITAL DE SUPE LAURA E. RODRIGUEZ DULANTO  
HOSPITAL DE SUPE  
"Laura E. Rodríguez Dulanto"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

10:05  
u

MEMORANDUM N° 015-2022 -HS- LER D-UADI

A

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
HOSPITAL DE SUPE  
LAURA E. RODRIGUEZ DULANTO  
SERVICIO DE ENFERMERIA  
**RECEPCION**  
FECHA 24 05 22 RA. 10:16am  
FIRMA ASISTENTE  
FECHA

- JEFE DEL SERVICIO DE ENFERMERIA
  - JEFE DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
  - JEFE DEL AREA DE PERSONAL
  - JEFE DEL AREA DE FARMACIA
  - JEFE DEL AREA DE NUTRICION
  - JEFE DE LABORATORIO
  - JEFE DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION
  - FACILIDADES DE HORARIOS
- Supe, 14 DE marzo del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
HOSPITAL DE SUPE LAURA E. RODRIGUEZ DULANTO  
**RECIBIDO**  
23 MAY 2022  
Hora: 10:09am Firma: P  
AREA DE PERSONAL

Visto la solicitud adjunto, presentada por BRENDA ELIZABETH CABRERA TARAZONA, Bachiller de la carrera de Administración, que viene desarrollando su tesis titulada "Motivación y Desempeño Laboral de Profesionales de Salud de un Hospital Público del Distrito de Supe, 2022", Procede la solicitud. Se solicita a usted brindar las facilidades para la aplicación de lo antes expuesto.



Atentamente

c.c  
Archivo

Robert Jesús Zárate López  
QUIMICO FARMACEUTICO  
C.Q.F.P. 13885

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
HOSPITAL DE SUPE  
Laura Estela Rodríguez Dulanto  
DR. PASCUAL R. SANTISTEBAN ROJAS  
MEDICO - CMP. 11727  
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION  
KELEN DIAZ COSTILLA  
LIC. NUTRICION

Mary J. Morán Prado  
OBSTETRA  
COP 25715

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**Supe 23 de Mayo del 2022**

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, M.C. Pascual Román Santisteban Rojas, identificado (a) con DNI N° 06060716, representante del Hospital Público del distrito de Supe, con el cargo de Administrador, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

- Brenda Elizabeth Cabrera Tarazona

Está autorizada para: Recoger y emplear datos de nuestra institución a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Motivación y Desempeño Laboral de los profesionales de Salud de un hospital público del distrito de Supe, 2022.

a) Sí  No

b) Emplear el nombre de nuestra institución dentro del referido trabajo  
Sí  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
HOSPITAL DE SUPE  
Laura Esther Rodríguez Dujante  
.....  
DR. PASCUAL R. SANTISTEBAN ROJAS  
MÉDICO - CHP. 19727  
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: M.C. Pascual Román, Santisteban Rojas

Cargo: Administrador del Hospital Público de Supe

## Cuestionario

### V1. motivación

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo <b>1</b>	En desacuerdo <b>2</b>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <b>3</b>	De acuerdo <b>4</b>	Totalmente de acuerdo <b>5</b>
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Organización del Trabajo</b>						
1	Cumple usted con las actividades que se le asigna en el tiempo establecido					
2	Las funciones que se le han asignado a usted corresponde a su formación contribuyendo al logro de las metas					
3	Considera usted que siempre desarrolla las mismas actividades dentro de su lugar de trabajo					
4	Considera usted que los cambios en la gestión de la institución se realizan de forma adecuada					
5	Usted cree que las jefaturas están asignadas correctamente en su lugar de trabajo					
<b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>						
6	Considera usted que la comunicación entre sus compañeros en su puesto de trabajo es la adecuada					
7	Usted recibe apoyo por parte de sus compañeros cuando lo requiere de forma directa					
8	Le gusta realizar tareas previa coordinación con sus compañeros de trabajo					
9	Usted brinda apoyo a sus compañeros cuando lo necesitan					
10	Cree usted que existe compromiso por parte de sus compañeros en su área de trabajo					
<b>Dimensión: Incentivos Económicos</b>						
11	Considera usted que la remuneración que percibe es justa					
12	Ha recibido algún reconocimiento por el trabajo realizado					
13	Usted percibe algún bono extra por los objetivos alcanzados					
14	Tiene capacitación constante para la realización de una tarea nueva o alguna actividad recién implementada					

15	Las capacitaciones brindadas son fáciles de entender					
<b>Dimensión: Necesidades de Logros</b>						
16	Se considera usted lo suficientemente preparado para el puesto al que perteneces					
17	Considera usted que tiene estabilidad laboral en su centro de trabajo					
18	Considera usted relevante la adquisición de nuevos conocimientos mediante diplomados relacionados con sus funciones					
19	Considera que el contrato firmado en su centro de labores cumple con lo previsto de acuerdo a ley					
20	Cree Usted que está realizando una línea de carrera para su crecimiento personal y profesional dentro de su centro de trabajo					

**Elaboración Propia**

## Cuestionario

### V2. Desempeño Laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo <b>1</b>	En desacuerdo <b>2</b>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <b>3</b>	De acuerdo <b>4</b>	Totalmente de acuerdo <b>5</b>
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Eficiencia Laboral</b>						
1	Considera usted que el líder de su servicio realiza un buen trabajo en equipo					
2	Cree usted que las tareas realizadas dentro de su servicio van acompañadas por su jefe inmediato					
3	Considera usted que su líder de trabajo define objetivos claros y alcanzables					
4	Usted considera que realiza la entrega de su trabajo en la fecha pactada con su jefe inmediato					
5	Usted cumple sus actividades encomendadas a medias, dejando que su compañero de relevo lo culmine					
<b>Dimensión: Eficacia Laboral</b>						
6	Cree usted que los nuevos conocimientos adquiridos se vinculan con su experiencia laboral					
7	Usted considera que se establecen relaciones entre los conocimientos previos y los nuevos conocimientos obtenidos					
8	Considera usted que el conocimiento es un recurso esencial para generar una ventaja competitiva dentro de su servicio de trabajo					
9	Usted ha obtenido el logro de resultados de sus actividades optimizando recursos					
10	Cree usted que sus tareas son realizadas en menos tiempo del que su jefe le encomendó					
<b>Dimensión: Calidad Laboral</b>						
11	Al concluir usted la ejecución de sus actividades considera que su atención tiene un valor agregado					
12	Considera que se debería realizar una atención más personalizada al usuario que se hace atender en el hospital					
13	usted realiza un adecuado cumplimiento de sus actividades encargadas por su jefe inmediato					
14	Se considera usted un personal innovador y creativo al cumplir con sus actividades encomendadas					

15	Cree usted que los pacientes a su cargo aceptan positivamente su atención					
<b>Dimensión: Desempeño de Tareas</b>						
16	Considera usted que el jefe de su servicio revisa las tareas encomendadas de todos los colaboradores antes de culminar su turno					
17	Cree que el coordinador de su área supervisa sus actividades para recomendar mejoras					
18	Se considera un colaborador competente dentro de su área de trabajo					
19	Participa usted en actividades de formación permanente relacionadas con su profesión					
20	Tiene usted actitud de cooperación y colaboración en los trabajos de equipo					

**Elaboración Propia**



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Kerwin José Chávez Vera

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** CUESTIONARIO DE MOTIVACION

**Autor (s) del instrumento (s):** Brenda Elizabeth Cabrera Tarazona

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4	4 5

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

49

Lima, 30 de junio de 2022

*Kerwin Chávez*  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

\_\_\_\_\_  
 Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Kerwin José Chávez Vera

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Autor (s) del instrumento (s):** Brenda Elizabeth Cabrera Tarazona

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4	4 5

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

49

Lima, 30 de junio de 2022

*Kerwin Chávez*  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

\_\_\_\_\_  
 Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. África Calanchez Urribarri

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** CUESTIONARIO DE MOTIVACION

**Autor (s) del instrumento (s):** Brenda Elizabeth Cabrera Tarazona

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento soncoherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					1 2	3 5

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lima, 30 de junio de 2022

  
**Dra. África Calanchez Urribarra**  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

\_\_\_\_\_  
 Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. África Calanchez Urribarri

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Autor (s) del instrumento (s):** Brenda Elizabeth Cabrera Tarazona

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento soncoherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					1 2	3 5

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lima, 30 de junio de 2022



**Dra. África Calanchez Urribara**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

\_\_\_\_\_  
Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Carlos Bernardino, Ruiz Huaraz

**Institución donde labora:** Universidad José Faustino Sánchez Carrión

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** CUESTIONARIO DE MOTIVACION

**Autor (s) del instrumento (s):** Brenda Elizabeth Cabrera Tarazona

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4	4 5

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

49

Supé, 03 de julio de 2022



Dr. Carlos Bernardino Ruiz Huaraz

DNI 06690483



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Carlos Bernardino, Ruiz Huaraz

**Institución donde labora:** Universidad José Faustino Sánchez Carrión

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Autor (s) del instrumento (s):** Brenda Elizabeth Cabrera Tarazona

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>XINTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación					X

	y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
<b>CXONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4	4 5

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

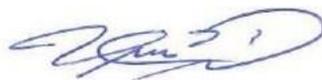
### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

49

Supe, 04 de julio del 2022



Dr. Carlos Bernardino Ruiz

HuarazDNI

06690483

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,743

20

Variable 1: Motivacion																											
Organización del Trabajo						Trabajo en Equipo						Incentivos Economicos						Necesidades de Logros									
Rendimiento 1	Rendimiento 2	Rendimiento 3	Gestion 4	Gestion 5	suma	Comunicacion 6	Comunicacion 7	Comunicacion 8	Compromiso 9	Compromiso 10	suma	Reconocimiento de Logros 11	Reconocimiento de Logros 12	Reconocimiento de Logros 13	Capacitacion 14	Capacitacion 15	suma	Linea de Carrera 16	Linea de Carrera 17	Linea de Carrera 18	Estabilidad Laboral 19	Estabilidad Laboral 20	suma	promedio	promedio del total		
1	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	4	14	4	4	4	2	4	18	5	6	
2	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	4	14	4	4	4	2	4	18	5	6	
3	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	2	2	4	4	16	4	4	4	2	4	18	5	7	
4	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	4	14	4	4	4	2	4	18	5	6	
5	4	4	2	2	4	16	4	3	5	5	3	20	4	2	2	4	4	16	4	4	4	4	5	21	5	7	
6	5	4	3	5	4	21	4	5	4	5	5	23	4	4	1	3	3	15	5	2	5	4	4	20	6	7	
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	1	2	1	4	4	12	4	5	3	4	4	20	5	6	
8	5	4	4	3	3	19	4	4	4	3	2	17	1	1	1	4	4	11	4	3	4	3	2	16	5	6	
9	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	2	1	1	3	3	10	5	5	5	5	5	25	6	8	
10	4	4	4	2	2	16	4	2	4	3	4	17	2	4	2	2	3	13	4	4	4	5	5	22	5	6	
11	5	4	3	3	4	19	5	4	5	5	4	23	5	1	1	1	1	9	5	5	5	5	5	25	6	7	
12	4	4	3	4	4	19	3	3	4	5	4	19	5	3	3	3	3	17	4	5	5	5	5	24	6	7	
13	5	3	4	2	4	18	1	1	3	3	3	11	2	1	1	1	2	7	3	4	4	4	4	19	4	5	
14	5	5	5	3	3	21	4	5	5	5	3	22	2	1	2	3	3	11	5	5	5	4	5	24	6	7	
15	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	24	2	1	2	4	4	13	5	5	4	4	5	23	6	8	
16	4	5	5	3	3	20	4	5	4	5	4	22	3	3	3	4	4	17	4	3	5	4	3	19	6	7	
17	5	4	5	5	5	24	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	5	4	5	5	23	6	8	
18	5	4	4	3	3	19	5	5	5	4	4	23	2	3	2	2	4	13	5	4	5	4	5	23	6	7	
19	5	4	5	2	4	20	4	4	5	4	4	21	2	2	1	2	2	9	5	4	3	4	4	20	5	6	
20	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	3	18	4	3	1	3	3	14	4	4	4	4	4	20	6	7	
21	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	2	3	4	16	4	4	4	3	4	19	5	6	
22	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	4	21	6	7	
23	5	4	3	4	4	20	3	3	4	4	3	17	4	3	3	2	2	14	4	4	4	4	4	20	5	6	

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach

N de elementos

,783

20

Variable 2: Desempeño Laboral																										
Eficiencia Laboral						Eficacia Laboral						Calidad Laboral						Desempeño de Tareas								
1 Liderazgo	2 Liderazgo	3 Liderazgo	4 Responsabilidad	5 Responsabilidad	Promedio de la Dimension	6 Conocimiento	7 Conocimiento	8 Conocimiento	9 Logro de Resultados	10 Logro de Resultados	suma	11 Cumplimiento de Tareas	12 Cumplimiento de Tareas	13 Cumplimiento de Tareas	14 Innovacion	15 Innovacion	suma	16 Supervision de Empleados	17 Supervision de Empleados	18 Supervision de Empleados	19 Competencias	20 Competencias	suma	promedio	promedio	
1	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	6	7
2	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	6	7
3	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	6	7
4	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	2	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	6	7
5	5	5	5	4	2	21	3	4	5	4	4	20	5	4	5	4	3	21	4	4	5	4	5	22	6	8
6	5	4	4	5	2	20	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	5	23	4	3	4	4	5	20	6	8
7	3	3	2	4	2	14	4	4	4	4	2	18	5	4	4	3	4	20	2	2	4	2	4	14	5	6
8	5	5	4	4	2	20	4	2	3	3	3	15	4	4	4	4	5	21	2	2	4	4	5	17	6	7
9	5	5	5	5	1	21	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	7	9
10	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	7
11	3	4	4	4	1	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	5	21	3	3	4	4	4	18	6	7
12	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	3	3	4	3	4	17	6	7
13	1	2	1	4	5	13	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23	3	1	4	4	5	17	6	7
14	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	5	2	5	5	5	22	4	3	5	5	5	22	7	8
15	4	4	4	5	2	19	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	7	8
16	4	4	5	5	1	19	4	5	5	4	4	22	3	5	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	6	8
17	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	7	8
18	3	4	3	5	5	20	5	5	4	4	3	21	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	5	21	6	8
19	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	5	4	18	4	5	4	4	4	21	6	7
20	5	5	4	4	1	19	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	6	7
21	4	4	4	3	2	17	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	6	7
22	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	6	7
23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	3	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	6	8



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Desempeño Laboral de los profesionales de Salud de un Hospital Publico, distrito de Supe, 2022", cuyo autor es CABRERA TARAZONA BRENDA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 22- 08-2022 12:21:49

Código documento Trilce: TRI - 0422856